



accenture

2022年埃森哲全球360°价值报告

全方位衡量价值

目录

概述

致利益相关者的一封信
报告方法
我们的目标与进展

维度

可持续

环境
道德与治理
人权
供应链
可持续服务与合作伙伴
社区影响

最优人才

员工投入
关爱员工
协力合作, 打造创新的职业发展道路

多元与包容

多元与包容镌刻于心
实现性别平等
明确反对种族主义
增强残障融合
促进LGBTIQ+包容
培养跨文化多元化
供应商多元与包容

客户

共同创造价值
使命、战略和品牌
推动变革的五大新动能

体验

员工
客户
合作伙伴

财务绩效

2022财年业绩

报告与数据

框架
ESG优先问题与可持续发展目标
奖项及荣誉
绩效数据表

致利益相关者的一封信

我谨代表埃森哲全体员工，欢迎您阅读埃森哲2022财年《360°价值报告》。

本报告和[360°价值报告体验](#)网站将为您阐明埃森哲如何为客户、员工、股东、合作伙伴和社区创造360°价值。

顾名思义，360°价值涵盖组织所能提供的全面价值——不仅包括财务指标，还包括组织在可持续、人才、多元与包容目标方面的进展，同时也包括组织为客户、员工和社区创造有意义体验的能力。

埃森哲认为，企业全面重塑、人才、可持续发展、元宇宙和不断演进的技术革命是推动未来十年变革必不可少的五大新动能。我们助力全球领先企业、政府和其他组织利用这五大新动能创造360°价值。



沈居丽 (Julie Sweet)
董事长兼首席执行官

该战略充分反映了我们的增长点、使命、核心价值观和共享成功的文化，其落实情况成为了我们衡量组织成效的重要依据。

心怀“科技融灵智，匠心承未来”的企业使命，我们着力实现以下宏伟目标：到2025年底实现净零排放；向零废弃物目标迈进；到2025年实现性别平衡；提高少数民族和族裔员工比例以及一如既往地为社会做贡献。

在创造360°价值的过程中，我们始终以人为本，这体现在埃森哲全球卓越人才的奉献精神、承诺担当和无穷的创新与创造力上。他们用自己的智慧和热情，与客户和利益相关者共同重塑价值。我们衷心感谢每一位员工的付出。

诚邀您与我们共同踏上360°价值之旅。让我们继续携手，将承诺转化为行动，创造全方位价值与变革。



沈居丽 (Julie Sweet)
董事长兼首席执行官

360°价值报告汇报方法

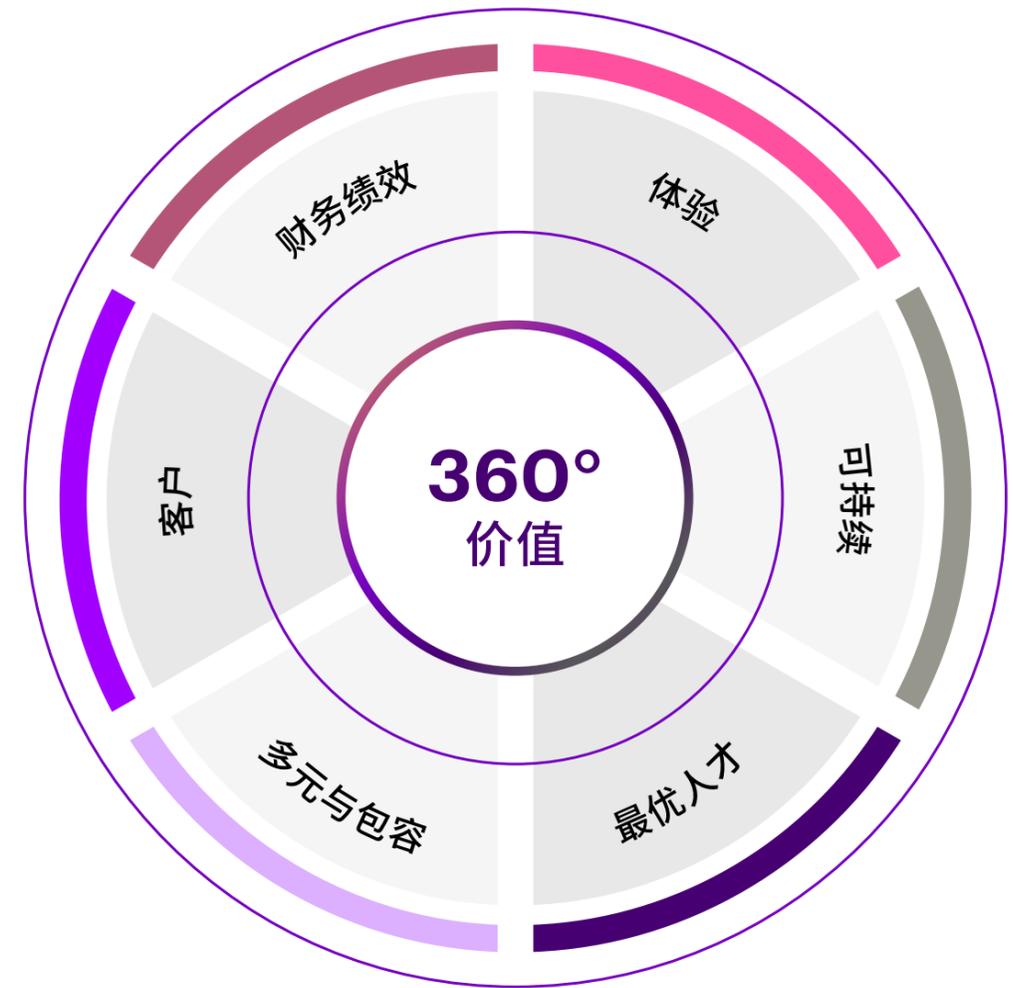
我们相信，提高透明度可以增强信任感。

为了进一步体现创造和报告360°价值的承诺，我们同步发布首份完整版《360°价值报告》和[360°价值报告体验](#)网站。这一汇报方法也将成为未来埃森哲年度报告的主要方式。

报告聚焦我们如何从可持续、最优人才、多元与包容、客户、体验和财务绩效这六大关键维度创造独特价值，并全面展示了我们的环境、社会和治理（ESG）与财务指标，以及我们的目标、进展和绩效。

我们将继续与联合国全球契约组织（United Nations Global Compact, 简称UNGC）发展长期合作关系，积极践行联合国可持续发展目标。此外，除继续沿用全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative, 简称GRI）标准、UNGC十项原则和碳信息披露项目（Carbon Disclosure Project, 简称CDP）进行报告外，我们还纳入了另外三个ESG报告框架：可持续会计准则委员会（Sustainability Accounting Standards Board, 简称SASB）、气候相关财务信息披露工作组（Task Force on Climate-Related Financial Disclosure, 简称TCFD）和世界经济论坛国际工商理事会（World Economic Forum International Business Council, 简称WEF IBC）指标。

在报告标准仍在不断进化时，我们能够根据国际可持续发展标准委员会（International Sustainability Standards Board, 简称ISSB）发布的标准进行报告。ISSB是国际财务报告准则基金会（International Financial Reporting Standards Foundation, 简称IFRS Foundation）旗下的组织。



为衡量360°价值，我们开发了360°价值表。该框架涵盖了六个维度：财务绩效、体验、可持续、最优人才、多元与包容以及客户。

我们的目标与进展

通往净零排放之路

UNGC企业雄心助力 1.5°C限温目标承诺

遵照《巴黎气候协定》(Paris Climate Agreement)，我们与其他领先企业承诺，**齐心协力将全球变暖(的增长温度)控制在1.5°C以内。**

到2025年底，实现科学 碳目标

以2016年为基准，总排放量减少了68%，超额完成“到2025年，将温室气体(GHG)绝对排放量减少11%”的目标。

范围1和2的绝对温室气体排放量减少了91%，超额完成“在2016年的基准上，绝对排放量减少65%”的目标。

单位收入总排放量减少了82%，超额完成“在2016年的基准上，范围1、2和3的单位收入排放强度降低40%”的目标。

到2025年底实现净零 排放

优先着眼于范围1、2和3的实际减排量。

已实现97%可再生能源供电，正朝着2023年底100%的目标迈进。

在主要供应商中*，68%披露了环境目标，75%披露了减排行动，有望于2025年底达到我们90%的主要供应商披露其环境目标和减排行动的要求。

投资以自然为本的碳清除，预计在未来20年内清除**1300多万吨碳**，从而解决剩余的排放问题。

*主要供应商指2019年范围3排放量占比较大的供应商。

向零废弃物目标迈进

99%的电子废弃物

(来自电脑和 workstation) 得到了再利用或回收，我们的目标是到2025年，实现100%再利用或回收电子废弃物以及所有办公家具。

道德与合规

98%的员工完成了道德与合规培训，实现了将该完成率保持在90%以上的年度目标。

供应商多元化

217家供应商完成了

多元供应商发展计划。我们的目标是到2023财年底，有250家供应商完成该计划。

“成功之技”

我们帮助全球160多万人掌握相关技能，显著提升了他们的生活水平。自2009年至今，累计人数已达750万。

我们的目标与进展

性别平等

我们的员工中有47%为女性，正朝着到2025年实现性别平衡（按照性别二元论）的目标迈进。

我们的董事总经理中有29%为女性，即将达成到2025年将女性董事总经理的比例提高至30%的目标。

种族和族裔

到2025年提高其他种族和族裔员工比例*

美国：

非裔美国人和黑人员工比例为12.1%，提前实现了将非裔美国人和黑人员工比例从9%增加至12%的目标。

非裔美国人和黑人董事总经理比例为4.2%，即将完成将非裔美国人和黑人董事总经理比例从2.8%增加至4.4%的目标。

西裔和拉丁裔美国人员工比例为11.1%、董事总经理比例4.5%。正逐步实现将西裔和拉丁裔美国人员工比例从9.5%增加至13%、董事总经理比例从3.5%增加至4.7%的目标。

英国：

黑人员工比例为5.1%，**黑人董事总经理数量为12人。正逐步实现将黑人员工比例从4%增加至7%、董事总经理数量翻至少一倍（超过16人）的目标。

南非：

非裔黑人员工比例为44.4%。我们会再接再厉，努力将非裔黑人员工比例从45%增加至68%。

有色人种*员工比例为9.8%，**正逐步实现将有有色人种员工比例从6%增加至10%的目标。

非裔黑人、有色人种和印度裔董事总经理比例为55.5%，正逐步实现将非裔黑人、有色人种和印度裔董事总经理比例从39%增加至70%（重点关注非裔黑人和有色人种的占比）的目标。

*目标陈述中的数据反映的是公布之时的预期——美国公布目标的日期为2020年9月1日，英国和南非为2020年10月1日。进展数据截至2022年12月1日。数据包括通过我们内部渠道自我认定种族和族裔的员工。

**黑人包括自我认定具有非洲和加勒比血统或具有非洲或加勒比黑白混血人血统的黑人/英国黑人员工。

***有色人种是非洲南部本地的一个多种族混血群体，祖先来自居住在该地区的多个种族，包括科伊桑人、班图人、阿非利卡人、白人、南岛语族、东亚人或南亚人。

An aerial, top-down view of a city landscape. On the left, several tall, modern apartment buildings with balconies are visible. A dense forest of green trees occupies the central and right portions of the image. A multi-lane highway interchange with several ramps and overpasses is situated on the right side, with several cars and a truck visible on the roads. The overall scene suggests a blend of urban development and nature.

可持续

可持续

本维度内容

环境

道德与治理

人权

供应链

可持续服务与伙伴关系

社区影响

在我们看来, 由于客户、员工、合作伙伴、监管机构 and 社区对进展和透明度的要求越来越高, 每家企业都必须实现可持续发展。在推进净零排放和其他环境目标的同时, 我们还助力客户实现业务的全方位可持续。此外, 我们携手员工和合作伙伴, 通过创新的方式帮助社区, 共克时艰, 包括为难民提供生活援助和就业机会。

2022财年亮点

- 各大交付中心实现了**97%**可再生能源供电
- 相较基准, **碳排放总量减少了68%**
- **99%**的电子废弃物(来自电脑和 workstation)得到了再利用或回收
- **98%**的员工完成了道德与合规培训
- 我们帮助全球**160多万人**掌握相关技能, 显著提升了其生活水平

环境

埃森哲致力于在运营业务的同时实现环境可持续，并且为自己设定了可衡量的明确目标。我们针对环境设定的宏大目标涵盖气候、废弃物和水资源。

自2007年踏上环保之旅以来，我们不断为自己设定更具挑战性、更符合气候科学的目标，但独木不成林。我们鼓励员工、客户、供应商和合作伙伴全球牵手合作，实现低碳未来。共同发力，则有望推动全球经济体向更具可持续的市场转型。

我们的对外承诺

我们与领先的气候问题标准制定机构合作，由这些机构对我们的碳目标进行外部验证，并指导我们根据前沿气候科学持续改进环境承诺。

科学碳目标

2018年，我们设定的目标得到了“科学碳目标倡议”（Science Based Targets Initiative，简称SBTi）的批准。该倡议由CDP、联合国全球契约组织（United Nations Global Compact，简称UNGC）、世界资源研究所（World Resources Institute）和世界自然基金会（World Wide Fund for Nature）合作发起。

- 我们的目标是将温室气体绝对排放量降低11%。2022财年总排放量减少了68%（以2016年为基准），超过了我们2025年的目标值。
- 范围1和2的温室气体排放量减少了91%，超额完成“在2016年的基准上，绝对排放量减少65%”的目标。
- 单位收入总排放量减少了82%，超额完成“在2016年的基准上，范围1、2和3的单位收入排放强度降低40%”的目标。

我们致力于减少排放的长期承诺，以实际行动体现自身进展以及更高的要求——我们正以2019年为基准，制定全新的2030年科学碳目标，并将该目标提交给“科学碳目标倡议”审批。

UNGC企业雄心助力1.5°C限温目标承诺

遵照《巴黎气候协定》（Paris Climate Agreement）和SBTi的标准与建议，我们于2020年，与其他领先企业共同签署了UNGC“企业雄心助力1.5°C限温目标承诺”，齐心协力将全球变暖的增长温度控制在1.5°C以内。

环境目标与进展

通往净零排放之路

UNGC企业雄心助力1.5°C限温目标承诺

遵照《巴黎气候协定》（Paris Climate Agreement），我们与其他领先企业一起承诺，**齐心协力将全球变暖的增长温度控制在1.5°C以内。**

到2025年底，实现科学碳目标

以2016年为基准，总排放量减少了68%，超额完成“到2025年，将温室气体（GHG）绝对排放量减少11%”的目标。

范围1和2的绝对温室气体排放量减少了91%，超额完成“在2016年的基准上，绝对排放量减少65%”的目标。

单位收入总排放量减少了82%，超额完成“在2016年的基准上，范围1、2和3的单位收入排放强度降低40%”的目标。

到2025年底实现净零排放

优先着眼于范围1、2和3的实际减排量：**已实现97%可再生能源供电**，正朝着2023年底100%的目标迈进。

在主要供应商中*，68%披露了环境目标，75%披露了减排行动，有望于2025年底达到我们的90%的主要供应商披露其环境目标和减排行动的要求。

投资以自然为本的碳清除，预计在未来20年内将清除1300多万吨碳，从而解决剩余的排放问题。

*主要供应商指2019年范围3排放量占比较大的供应商。

到2025年实现净零排放

我们将采取以下方法，实现2025年底的净零排放目标。

减碳

首先着眼于范围1、2和3的实际减排量。

我们的环境可持续管理侧重于解决气候变化问题，尤其关注范围2用电相关的间接温室气体排放，以及范围3商务出行和所购商品及服务相关的排放。通过不断创新，扩展解决方案，从而实现真正、持久的改变。

可再生电力

我们致力于到2023年底，实现全球办公室100%可再生能源供电。2022财年末，我们将可再生能源供电的比例提高到97%，2021财年这一数字为53%。

由于办公大楼的所有权并不归属于埃森哲，且所用电力大多购自电网，我们便与电网或当地可再生能源市场签署合同，以提高可再生能源供电比例——该做法符合RE100设定的规范。RE100是一项全球企业可再生能源倡议，聚集了数百家致力于100%使用可再生能源的有影响力企业。

我们尽力购买与年全球运营所需电力相等的可再生电力，从而减少报告的用电碳排放。

除了购买可再生电力，我们还支持采用其他可再生能源供电。

与此同时，我们也在不断提高能源效率。2022财年，我们扩大了智能电表的使用范围，从而能够从源头收集能源数据并快速将其上传到我们的全球环境报告系统，以便公众及时了解我们的能源管理决策。

负责任的出行

作为数字优先企业，我们大规模运用协作技术，敏捷并且规模化地为客户提供服务。我们是Teams全球最大的企业用户之一。2022财年，我们的音频通话时长超过180亿分钟，视频通话时长超过18亿分钟，均托管在采用可再生能源供电的Microsoft Azure云上。向数字协作倾斜，做到无需出行就能满足客户需求，提供成本更低的客户交付，并减少了碳排放。

必须出行时，我们会引导员工制定气候友好型出行计划。例如：

- 利用分析与报告工具，帮助差旅和业务人员减少出行或选用低碳出行方式。

- 我们建议采用火车等碳效率更高的出行方式，因为其碳密集度通常比航空旅行低得多。
- 航空碳计算器可清晰显示不同航班之间的实际排放量差异，为订票决策提供参考。

我们持续借助技术手段，做出对客户和业务而言成本效率和碳效率更高的决策。为鼓励员工选择气候友好型出行方式，我们还推出了企业内部的出行碳价格。

行业合作伙伴是埃森哲减少出行碳排放的重要资源。我们携手航空、酒店和地面交通供应商，为出行员工提供更多低碳选择。

负责任的采购

正如我们为客户提供服务时的碳排放会影响到他们自身的碳排放，供应商的碳排放也会相应地影响我们。

我们正与供应商合作以减少范围3排放量。目标是到2025年，90%的主要供应商*披露其环境目标和减排行动。我们正朝着这一目标迈进——在主要供应商中，已有68%披露了环境目标，75%披露了减排行动。

*主要供应商指2019年范围3排放量占比较大的供应商。

绿色IT

埃森哲的全球IT部门采用云优先运营方法，不断开发新的应用程序并研究创新。我们已经成功全面上云，并可直接使用云服务提供商更具可持续的新功能。

2021财年，我们创建了二氧化碳计算器原型，以此估算和衡量埃森哲公有云的能耗。由此，我们便可精准管理能源消耗，降低能源使用量和碳排放量估值。2022财年，我们将该计算器嵌入智能云管理面板，使更多领导和应用团队能够访问其数据。

除公有云碳足迹外，我们还专注衡量整体IT碳足迹。我们将计算器拓展到设备及设备使用模式，以便更好地发现减排机会，并做出更多数据驱动型决策。为推进绿色IT，我们还在其他领域开展了工作，包括：

- 设备群能源消耗。
- 数字化清理最佳实践。
- 绿色软件工程实践。
- 将可持续问题纳入首选供应商计划。
- 通过新的设备目录与用户分享可持续数据。

此外，我们还与IT供应商共同探索如何通过合作加速净零排放进程。

碳清除

为解决剩余的排放问题，我们投资以自然为本的碳清除解决方案。

以自然为本的碳清除

以自然为本的碳清除解决方案旨在退耕还林、重建生物多样性、促进农业可持续发展、帮助创造“绿色”就业岗位以及恢复自然生态系统的生机和活力——同时去除大气中的二氧化碳。

在接下来的20年里，该项目预计将从大气中去除超过1300万吨的碳。2022财年末，[以自然为本的碳清除组合](#)在印度尼西亚、菲律宾、英国和美国均推出了相关项目。

我们以自然为本的碳清除项目均支持并尊重UNGC在人权、劳工、环境、反腐败和联合国可持续发展目标（SDG）等相关领域的通用原则。我们建立了举报程序，以监督当地活动并把控质量，确保符合UNGC通用原则。这些项目将在技术可行的情况下根据“可持续发展验证影响标准”（Sustainable Development Verified Impact Standard, 简称SD VISta）进行注册，以验证可持续发展目标成果以及碳清除成效。

向零废弃物目标迈进

为实现零废弃物目标，我们承诺：

到2025年底，实现100%再利用或回收电子废弃物（例如：电脑和服务器），以及所有办公家具。

- 2022财年，99%的电子废弃物（来自电脑和 workstation）得到了再利用或回收。我们持续推进对其他电子废弃物的回收利用，例如：显示器和服务器。尽管已经以负责任的方式管理其他电子废弃物，2023财年，我们还将扩大对其他数字资产的追踪，包括显示器、服务器和不间断电源设备。
- 我们扩展了资产追踪系统，将家具资产纳入其中，以实现更综合的管理，进而通过翻新和再利用来延长家具资产的生命周期。这些数据也使我们能够更全面地了解全球家具市场，以便与持有“从摇篮到摇篮”（Cradle to Cradle——安全、循环和负责任制造产品的全球标准）认证和其他零废弃物证书的供应商展开更多合作。

在办公地点消除一次性塑料的使用。我们持续推进相关计划，以引导埃森哲全球办公地点转向购买可重复使用和无塑料物品。

针对水资源风险制定规划

为了提高业务连续性和应对气候变化风险的韧性，我们计划到2025年底缓解水风险的潜在影响。

我们积极利用世界资源研究所的Aqueduct工具分析所面临的水风险。

为保障员工安全和业务运营，我们制定相应计划，减少高风险地区洪水、干旱和缺水对业务和员工的影响。除了制定水资源韧性计划之外，我们还测量并报告这些地区的用水量。

虽然埃森哲不是一家用水密集型公司，但我们在可行的情况下尽量减少用水量，包括在我们的办公场所负责任地使用、再利用、管理和排放。我们尤其关注水资源紧张的地区。

投资低碳未来

为了给企业和社会创造共享价值，我们大力投资低碳未来。

可持续航空燃料

我们签署了世界经济论坛“未来纯净天空计划”（Clean Skies for Tomorrow）联盟可持续航空燃料（SAF）承诺，其中包括到2030年航空业飞行实现使用SAF占比10%的目标。我们致力于携手合作伙伴一起购买SAF，并且只认准对社会有益且合乎道德标准的燃料来源。

自然和生物多样性

埃森哲致力于携手员工、客户、供应商以及更广泛的生态系统共同创造一个对自然有利的未来。我们设定了旨在保护自然的气候、废弃物和水资源目标，包括：通过以自然为本的碳清除等一系列计划，支持生物多样性；通过生态行动倡议，鼓励员工为自然和生物多样性做出贡献。

尽管我们的位置足迹主要是城市地区的租赁办公空间，因此对自然的直接影响较小，但我们仍努力为自然和生物多样性贡献一份力量，具体行动包括：

- **郑重承诺：**我们认识到自然破坏和气候变化与我们息息相关，因此加入了自然相关财务信息披露工作组（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures Forum），并且签署了来自“自然向好”（Get Nature Positive）、“地球宪章”（Terra Carta）和“商业自然联盟”（Business for Nature）的承诺书。
- **多方合作，落实行动：**埃森哲与英国环境、食品和农村事务部（U.K. Department for Environment, Food and Rural Affairs）以及可持续商业委员会（Council for Sustainable Business，简称CSB）合作，推出了《打造自然正效益》（Get Nature Positive，简称GNP）手册，旨在帮助企业迈向保护、修复和可持续利用自然之旅，并将绿色环保行动放在净零目标的核心位置。我们携手全球性非政府组织商业自然联盟及该组织的75+合作伙伴，将《打造自然正效益》带给全球受众，以推广并加速旨在解决自然损失的商业行动。这些合作伙伴包括：世界经济论坛（World Economic Forum，简称WEF）、全球商业气候联盟（We Mean Business）、世界可持续发展工商理事会

（World Business Council for Sustainable Development）、国际商会（International Chamber of Commerce）、资本联盟（Capitals Coalition）、世界自然基金会（World Wide Fund for Nature）等等。

- **社区投资：**我们在该领域投资了多个项目，比如帮助保护国际（Conservation International）创建工具，使土著社区能够处理和管理收集自当地的野生动物洞察数据。借助该工具，社区能制作报告，以验证和展示当前的野生动物管理实践，并针对当地赖以维持生计的野生动物提供洞察结果。

为每一位员工种下一棵树

为履行对可持续的整体承诺，并肯定全球每名埃森哲员工的重要性，[我们会种植67.4万棵树](#)——每一棵都代表2021年12月该决定公布时的一名埃森哲员工。截至目前，我们已在加拿大、丹麦、印度、爱尔兰、马拉维、新西兰、南非和泰国种植了超过35万棵树。

该项目带来了以下益处：

- **在丹麦，**改善了重要物种的生存条件，有望长期促进生物多样性。
- **在印度，**通过种植果树，小农户获得了可持续的生计。该项目还雇用了处于边缘化社区并遭受着诸多不平等的丧偶和老年的妇女。
- **在泰国，**我们与小农户合作增加森林覆盖率，并与当地中小学共同组织植树活动，以提高环境素养意识。

我们种植的树木最终将遍布员工生活和工作的六大洲、14个国家。



丹妮丝 (Denise), 医疗卫生与公共服务事业部董事总经理
新加坡

环境责任政策

减少对环境的影响已经纳入我们的《商业道德规范》(COBE) 和核心价值观, 尤其是“传承卓越”这一价值观。以这些价值观为基础, 我们于2007年制定了环境责任政策且每年都会进行审查。此外, 包括ISO® 14001在内的多项行业性的外部认证表明, 我们致力于以负责任和可持续的方式开展业务, 并将稳健的环境实践融入到运营中。埃森哲的环境管理体系已通过ISO® 14001全球认证。

道德与治理

我们对道德、人权和完善公司治理的承诺是我们业务战略的关键驱动力，也是维系员工、客户、品牌和财务绩效的基本要素。这是我们建立信任的基础。

我们的公司治理结构和道德与合规计划明晰，以核心价值观和《商业道德规范》(COBE)为基础，指导着我们的战略业务决策和行动，同时也指引我们创建诚信、透明、包容和互相尊重的企业文化。

我们认为，得到普遍认同的道德文化是在激烈的市场中实现业绩增长的关键所在。客户选择在最敏感的业务领域与我们合作的一个原因在于，我们恪守诚信并承诺坚持最高的道德标准，我们与全球客户长期稳定的关系有力证明了这一点。在我们规模最大的100家客户中，99家与我们合作超过了10年。

环境、社会与治理 (ESG)

为客户、员工、股东、合作伙伴和社区创造360°价值是我们增长战略的核心。为推动客户和业务变革，我们积极践行一系列环境、社会与治理 (ESG) 要务，助力利益相关者步调一致，致力于为所有人打造一个更加可持续的世界。

在埃森哲，ESG事务的责任始于高层，由董事会积极监督ESG战略和ESG相关承诺的履行情况，使其贯穿我们的整个企业。在监督过程中，我们实施了一套清晰综合的治理结构，旨在帮助我们实现目标，确保组织中每个人都明确了解这些目标，同时指导着我们的战略方针。

提名、治理与可持续委员会负责监督我们的ESG表现、披露情况、战略和目标，并且监测不断变化的ESG风险。我们致力于对ESG目标和进展实施透明化管理，并推行问责制。为此，提名、治理与可持续委员会全年定期收取管理层的关键ESG事务报告，内容涵盖向客户提供的可持续服务、作为负责任企业和公民的行动、ESG相关承诺的履行情况以及综合性报告。

此外，薪酬、文化与员工委员会负责监督与员工相关的战略，包括薪酬公平、多元与包容、领导层换届与企业文化；审计委员会则监督我们ESG相关数据质量的做法和控制措施。

全球管理委员会 (GMC) 是我们负责任企业战略的倡议人。来自多个企业职能部门、行业、服务线和地区的高层领导参与这些议题，并负责战略、目标和政策的实施。他们共同就我们的ESG计划提出战略建议并做出决策，包括帮助我们实现非财务目标。2022财年，我们成立了全新的ESG执行委员会。该委员会由全球管理委员会的一个成员小组构成，负责审批我们的全球战略决策

是否符合埃森哲企业环境可持续承诺和增长目标。ESG执行委员会和指导委员会 (由埃森哲各部门领导者组成) 定期召开会议，以监测我们的环境表现、确定需改进的领域，并酌情通过全球管理委员会将事务上报给董事会。

打造坚固的道德文化

我们的核心价值观和COBE指引着我们的行为实践，同时帮助员工做出符合道德标准的选择并考虑其决策会产生的全面影响。

2022年，埃森哲再次入选道德村协会（Ethisphere）“[全球最具商业道德企业](#)”名单，连续15年获此殊荣，这是对我们道德领导力、合规实践和可持续方面的认可。

为了帮助员工更好地理解 and 充分利用COBE，我们预备了各种资源，包括每年必须完成的道德与合规培训、“正确决策”（Making Good Decisions）工具、COBE工具包（包含可下载的工作辅助工具）以及（包括以匿名方式）反映问题的内部和外部平台。

我们的核心价值观

我们的核心价值观塑造了我们的企业文化，并决定了我们的企业特色。埃森哲的核心价值观体现在我们的各种行为中，是我们一切行动和决策的基石。

创造客户价值

我们长于应对各类状况，目标明确，为客户持续创造价值，助其实现卓越绩效，建立长期业务关系。

全球化网络

我们运用全球洞察和经验以及遍布世界的合作关系，随时随地为客户提供卓越服务。

尊重个人

我们重视多样性和个人贡献，打造值得信赖、开放且包容的工作环境，对所有员工一视同仁，以体现埃森哲的价值观。

最优人才

我们招募、培养和留用最优秀的业务人才，要求员工不断挑战自我并养成乐观进取的工作态度，营造互帮互助的工作氛围。

恪守诚信

我们遵守道德，正直守信，为了建立信任，坚持以实事求是，言行一致，为我们的行为负责。

传承卓越

我们践行如下义务：为后代留下一个更优秀、更强大且基业长青的企业，保护埃森哲品牌，履行我们对利益相关者的承诺，以主人翁意识引领行动，助力员工实现发展，并为社区发展和全球环境保护做出贡献。

道德与合规培训

我们会继续通过更简短、更具交互式和具有视觉吸引力的课程，不断改善必须完成的道德与合规培训。我们的员工（包括兼职人员）必须在每年的7月31日之前完成所有必须完成的道德与合规培训，完成之后才有资格获得年终奖励（在法律允许的情况下）。2022财年，包括董事总经理以及全球管理委员会全体成员在内的埃森哲全体员工培训完成率超过98%。我们在道德与合规培训下又推出了反腐败模块，要求所有管理人员（经理及以上）和某些企业职能部门的各级人员必须完成培训。此模块的培训完成率为99%。

我们的培训课程旨在加强员工对多元与包容的了解和认同。我们在美国、加拿大、南非、澳大利亚、新西兰和整个欧洲（包括英国和爱尔兰），均设有关于发现、说出和举报种族歧视问题的强制性培训。

我们不断评估和完善我们的道德与合规计划，包括如何培训员工。我们的方法为所有埃森哲员工（包括兼职人员和合同制员工）的培训提供了基准。拥有系统访问权限的合同制员工也需要在60天内前往“可持续采购中心”完成道德与合规培训，否则可能会被撤销系统访问权限，甚至被解雇。我们的目标是在全球范围内保持较高的培训完成率，并继续（包括通过用户反馈）评估我们的培训以确保其切实相关且行之有效。高风险职位和市场的个人

接受了更多的反腐败及其他合规培训，包括高风险市场的本地法律团队主导的培训。

反腐败政策与合规

作为我们全球道德与合规计划及人权工作的组成部分，我们的COBE和相关反腐败政策要求我们的员工、业务合作伙伴、业务中间商（和签署《供应商行为准则》的供应商）在我们开展业务的任何地方都遵守反腐败法律，这些法律包括：

- 美国[《反海外腐败法》](#)（Foreign Corrupt Practices Act，简称FCPA）。
- 经合组织（Organization of Economic Cooperation and Development，简称OECD）[《关于打击国际商业交易中行贿外国公职人员行为的公约》](#)（Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions）。
- [《联合国反腐败公约》](#)（United Nations Convention Against Corruption）。
- 英国[《反贿赂法》](#)（Bribery Act）。
- 其他适用的反腐败法律。

我们是世界经济论坛[“合作反腐败计划”](#)（Partnering Against Corruption Initiative）成员，我们的董事长兼首席执行官还担任

该计划的联合主席。该组织汇集了各行各业对任何形式的贿赂和腐败均采取零容忍政策的公司。

在过去的一年中，我们再次与外部法律顾问（包括美国司法部反海外腐败法（Foreign Corrupt Practices Act，简称FCPA）部门的前负责人）合作，执行合规性审查，以评估我们反腐败计划的风险。评估结果证实，我们的反腐败计划仍然是全球最先进、最具前瞻性的计划之一。

举报问题与信息透明

我们[鼓励员工发声](#)，确保他们在经历、看到或意识到任何不当（包括任何形式的蔑视、骚扰、种族主义、歧视或报复）、不道德或非法行为时能够安全而自信地举报。我们绝不容忍打击报复。

我们为员工提供多种问题举报方式：向领导者、人力资源部或法务部举报；或通过[埃森哲商业道德热线](#)匿名举报。只要员工举报了问题，我们都会明确告知处理结果。

同时，我们鼓励员工在未能从第一个联系人处取得满意答复时，将问题上报，无需担心任何报复。我们会严肃对待员工上报的所有问题，包括关于报复的指控。

对于举报给人力资源部、法务部或埃森哲商业道德热线的问题，我们会100%展开调查，力求专业、有序、全面且客观地确认事实。一旦了解事实，我们便会做出适当的处理决定，致力于在全球范围内应用公平一致的处理标准——无论当事人的资历、职位或对埃森哲的贡献如何。

要鼓励员工发声，就必须提高从接到举报到最终的处理结果这个过程中的透明度。为提高透明度，我们通过专门的内部网站为员工提供以下信息：

- 如何举报问题。
- 举报问题后如何寻求支持。
- 调查程序如何运作。
- 我们如何保护报告方。
- 我们如何杜绝针对报告方的任何形式的打击报复。

员工还可在该网站上查询以全球范围内百分比呈现的内部汇总数据，了解上一财年调查的行为问题的类型及其处理结果。

为进一步提高透明度，我们推出了[《举报问题以及绝不容忍报复》](#)政策，其中概述了员工应如何举报问题（包括必要时正式申诉）以及举报与上报程序。

指导员工的行为

[COBE](#)中的第一个基本行为是“保持规范行为，塑造良好形象”（Make Your Conduct Count）。该行为阐明了五项与当地相关、同时在全球范围内也适用的标准，用于指导员工如何在独特的多元文化中进行思考和行事：

- 我们畅所欲言，因为埃森哲绝不容忍打击报复。
- 我们相互尊重，平等待人。
- 我们以企业为荣，自愿为埃森哲代言，用个人实际行动自觉践行埃森哲的价值观。
- 我们在人事决策方面始终坚持任人唯贤的原则。
- 我们始终确保任何个人利益和关系不与埃森哲的企业利益发生冲突。

该框架为营造积极进取、相互尊重、彼此包容的工作环境奠定了基础，这样的环境可以激励员工，体现我们作为一家企业的身份和追求，并指导我们与客户、合作伙伴以及内部彼此之间如何进行合作。

我们相信这些道德行为对我们业务的成功至关重要，并将它们纳入我们所需的道德与合规培训中。我们定期通过匿名调查来监控道德环境。

数据隐私和信息安全

保护数据是我们与员工、客户和其他各方建立和维护信任最重要的一项职责。

除了特定的地区法律要求外，我们还采用严格的数据隐私和安全标准来处理全球所有信息。埃森哲的所有人员均有责任根据我们的政策（包括我们的数据隐私政策和程序）、约束性企业规则以及不断出台的全球法律法规实行有效和负责任的数据管理。

上述责任是我们一切行动的基石。埃森哲董事会审计委员会持续监督信息技术风险敞口，包括网络安全、数据隐私和数据安全。

虽然我们大多数人已恢复线下办公，但依然有员工在以远程或混合方式办公。这种复杂的办公模式，加上持续的地缘政治紧张局势带来的潜在商业风险，要求我们采取更积极主动且具有网络韧性的方法来保障业务、员工和客户的数据安全。

例如：

- 我们遵守最高和最严格的信息保护和隐私标准来处理和保护个人数据，我们持有的信息安全（ISO® 27001:2013）和数据隐私（ISO® 27701:2019）全球认证有力证明了这一点。这些认证表明埃森哲在处理和保护个人数据的方方面面都符合最高、最严格的标准，展现了埃森哲的崇高责任心。我们是首家在企业和服务业务两大领域获得英国标准学会（British Standards Institution，简称BSI）ISO® 27701认证的跨国公司。
- 我们积极遵守全球数据保护及隐私要求，包括欧盟《通用数据保护条例》（General Data Protection Regulation，简称GDPR）以及我们其他业务开展地点所在国家的数据隐私法。
- 我们的企业和客户数据保护计划定义了埃森哲卓越的客户信息管理。它们根据相关信息保护和隐私法定义我们的管理流程和控制。对于埃森哲全球企业服务和客户数据保护计划，BSI给予了美国国家标准与技术研究院（National Institute of Standards and Technology，简称NIST）的“自适应”（第4级）实施成熟度的最高评定。出于维护评级和重新认证的目的，BSI会持续开展阶段性独立评估。

- 我们对安全问题非常重视，并推出了大量培训和学习资料。埃森哲所有员工都会定期参加有针对性的数据隐私必修培训。此外，我们在全球范围内开展了名为“保护埃森哲：智慧生活，确保安全”的意识宣传活动，让员工掌握维护数据安全必不可缺的最新、最佳实践知识与行为。除了完成数据安全必修培训外，员工还需参加“信息安全倡导计划”，该自学培训计划旨在加强员工安全行事的意识和践行。

除了通过先进的内部安全实践、技术和管控来为埃森哲、员工和客户提供保护之外，我们还是全球托管安全服务供应商，为客户提供涵盖战略制定、风险管理、网络防御、数字身份、软件应用和托管安全服务的全方位安全解决方案。



负责任的人工智能

负责任的人工智能是心怀善意地设计、开发、部署人工智能,旨在赋能员工和业务,公平地影响客户和社会。

埃森哲对于自身在负责任地创新中所扮演的角色非常敏感谨慎,我们将人工智能和相关技术视为我们ESG事业的最高优先事项之一。随着人工智能决策给人们的生活带来越来越多的影响和冲击,企业也需要承担更多责任来管理因采用人工智能而引发的潜在道德问题和社会技术影响。

当我们考虑这些影响时,偏见和公平以及透明度和可解释性等问题就变得至关重要。如果不从一开始就将负责任的人工智能纳入自己的策略,企业就无法在其内部有效地规模化应用数据和人工智能,最终技术的商业价值也就无从实现。

为建立人们对人工智能的信任和信心,我们与客户携手合作,将道德原则和学术研究转化为实际、可衡量的指标和方法,并将其融入日常流程。我们采用跨职能的多学科方法,赋予我们的客户一系列战略领导力和技术工具,包括人工智能治理、风险管理、问责制、可解释性以及文化融合。

我们与客户一同实施解决方案,从中积累经验并据此定义了负责任的人工智能的四大支柱:

- **原则与治理**: 定义并阐明负责任的人工智能的使命和原则,同时在企业内建立透明的治理结构,以建立对人工智能技术的信心和信任。

- **风险、政策与管控**: 加强对现行法律法规的合规能力,关注未来出台法规,制定降低风险的政策,并通过风险管理框架实施这些政策,同时进行定期报告和监控。
- **技术和推动因素**: 开发工具和技术来支持公平性、可解释性、稳健性、可追溯性和隐私等原则,并将其融入人工智能系统和平台。
- **文化与培训**: 赋能领导层将负责任的人工智能提升为企业的一大要务,并为员工提供培训,确保大家熟知负责任的人工智能的原则和成功标准。

业务连续性

我们基于经年累月的经验和准备,不断调整企业管理和交付服务的方式,最终摸索出驾驭颠覆的方法。我们的公司运营依托于业务韧性战略。后者以全球客户群为出发点,以内部职能和技术为基础,并由第三方生态系统合作提供支持。埃森哲的业务韧性计划符合行业标准 (ISO® 22301、ISO® 20000、ISO® 27001和ISO® 27701)。如欲了解更多信息,请参阅我们的[业务连续性案例研究](#)。随着社会不断迈向数字优先,我们一边调整产品和服务以反映这种新的集体意识,一边首要考虑的就是促进人权和制定行业标准。

公司治理：实践和政策

我们素来拥有完善的公司治理制度，并且相信良好的治理对于实现长期股东价值至关重要。我们为治理实践与政策倾注心血，确保其服务于埃森哲及其利益相关者的长期利益。

埃森哲的公司治理事项在2022年12月13日提交给美国证券交易委员会 (Securities and Exchange Commission) 的《2022年委托书》(2022 Proxy Statement) 中以及我们公司网站上的公司治理指南和委员会章程版块中均有描述。

这些文件概述了董事会及其委员会的角色，还有我们的主要治理实践，以及各位董事的经验、资质、特质和技能。我们引以为豪的是，目前的9人董事候选人构成多元，种族和族裔多样化水平*达56%，女性占比同样达56%。

*本报告中董事的种族和族裔多样化水平基于自陈报告的EEO-1类别。详情请参阅我们的《2022年委托书》。

我们的实践和政策

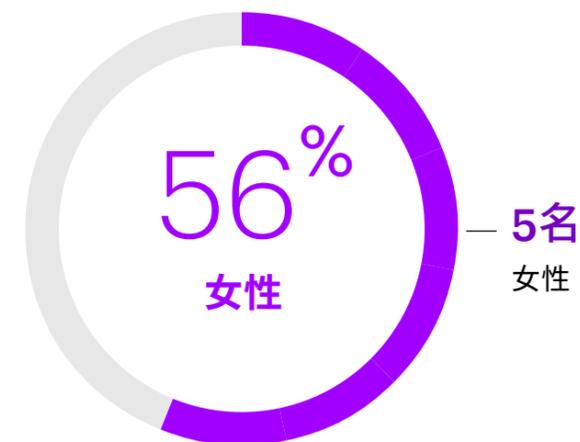
以下是我们公司治理实践和政策的一些要点总结：

- 年度董事选举。
- 100%独立董事委员会。
- 持有10%或以上已发行股本的股东有权召开特别会议。
- 9位董事候选人中，有8位为独立董事候选人。
- 由独立董事选举产生独立首席董事。
- 董事会、委员会和个人董事每年开展评估与自我评估。
- 股东积极参与。
- 委托书访问权。
- 定期举行高管会议，独立董事在没有管理人员在场的情况下开会。
- 健全的董事选举程序，促成了在性别、种族、民族、经验、技能和任期方面均呈现多元化面貌的国际化董事会。
- 政治捐献和游说政策。
- 董事会在董事会继任计划中发挥积极作用，致力于为董事会注入新鲜血液。
- 董事会积极监督战略、风险管理，以及环境、社会和公司治理事项。
- 委员会监督ESG绩效、披露、战略、目标、风险和机遇，以及与员工相关的战略，包括薪酬公平、多元与包容、领导层换届和风险。
- 遵循董事会多样性政策，积极挖掘女性和弱势群体候选人。
- 根据董事政策，一位董事最多只能在另外三家上市公司董事会任职；而担任上市公司首席执行官的董事，则最多只能在另外两家上市公司董事会任职。
- 将委员会监督工作正规化，涵盖政治、游说和其他基层宣传活动以及相关政策和实践。

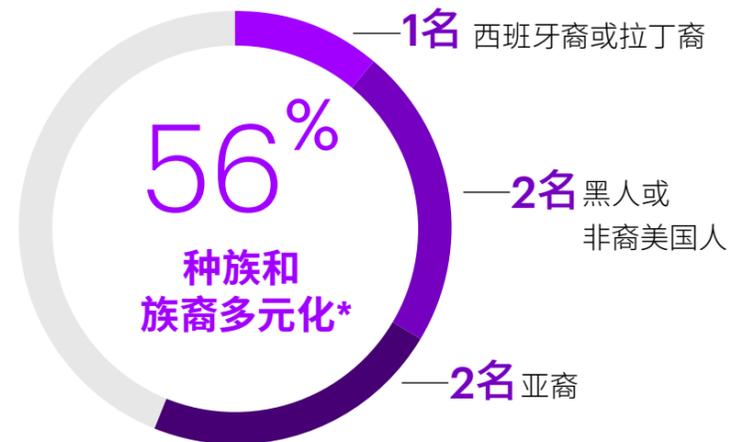
多元董事会

在9位董事候选人中:

性别



种族



女性担任主席的董事委员会

50% 的委员会

董事会显著更替

3名 新董事在过去5年中产生

少数民族和族裔董事*担任主席的董事委员会

75% 的委员会

年龄分布

63岁 是董事候选人平均年龄
年龄范围: 55-68岁

董事会任期

6.4年平均任期



*种族和族裔多样化水平基于自陈报告的EEO-1类别。

人权

埃森哲全球人权声明

我们的承诺

自2008年以来，埃森哲一直是联合国全球契约组织 (UNGC) 的签署方。

正如我们的《商业道德规范》(COBE) 所述，我们竭力遵守[《联合国工商业与人权指导原则》](#) (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)，并重点关注与业务和运营最相关的领域。我们也意识到，客户和其他利益相关者越来越希望看到我们在人权方面的实践和政策。

我们将继续审视我们在人权方面的工作以及市场上的最佳实践，以评估如何进一步加强我们的承诺。在实际法律应用场景中，如果不清楚如何遵循我们的人权原则，我们会以埃森哲核心价值观和COBE为指导，支持和尊重国际公认的人权原则。

我们还遵守相关国际文书和文件，包括国际劳工组织 (International Labour Organization) 的[《工作中的基本原则和权利宣言》](#) (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 以及《联合国指导原则》(UN Guiding Principles)。

人权治理

我们认可要兑现可持续性承诺，就必须支持和尊重人权。ESG指导委员会负责管理所有的运营可持续性议题，包括人权治理和战略决策制定。该委员会由企业服务及可持续发展部、业务运营部门的高级董事总经理和执行董事担任主席。

我们的人权治理工作优先事项

埃森哲人权工作的重点在于与业务和运营最相关的领域：

- 多元化和平等机会。
- 健康、安全和安全。
- 就业条件和工作实践。
- 供应链。
- 数据隐私。
- 反腐败。

人权与供应链

鉴于全球业务的庞大规模和多样性，我们将供应链尽职调查工作的重点放在与我们的优先事项一致的领域、有望适当发挥最大影响的领域，以及受到高度关注或存在高风险的领域。

我们认同对权利持有人所面临的潜在风险进行评估至关重要。除上述供应链尽职调查外，我们还不断审查和调整人权尽职调查，并将其纳入企业风险管理系统和法律合规流程。

得益于与供应商的良好关系，我们进一步推广了自己的人权承诺。我们的[《供应商行为准则》](#) (SSoC) 是对COBE的补充，规定了埃森哲供应商必须遵守或做出同等承诺的标准和实践。同样，埃森哲也希望供应商将SSoC应用于他们自己的供应商。

马利卡 (Malica) , 埃森哲Song事业部设计经理
美国亚特兰大



随着业务的发展,在选择和接触我们的供应商,特别是与高风险行业和高风险国家及地区有关的供应商时,我们总是经过深思熟虑,有针对性地进行筛选。例如,我们与第三方专家合作,审查供应链中的产品是否含有3TG矿物(锡、钨、钽或金),以协助我们编写首份《冲突矿产报告》。

我们致力于以合乎道德和法律的方式开展业务,并积极利用我们的全球购买力推动人权进步。

我们持续投资新技术和流程,帮助我们更好地了解供应商的ESG绩效。我们欣喜地看到,埃森哲可持续采购中心在全球落地生根。该新技术平台将提高我们的直接供应商在人权政策、尽职调查和包容性实践方面的透明度。

可持续采购中心助力我们做出合乎道德标准的采购决策、入库流程并评估供应商的ESG进展。我们同时也遵守德国《供应链法案》(Supply Chain Act)和挪威《透明度法案》(Transparency Act)等法律法规,在执行相关供应链尽职调查的过程中,该中心也起着至关重要的作用。

反映问题

我们鼓励员工、供应商和分包商反映道德和法律问题，包括对潜在人权问题的任何疑虑。我们提供一系列安全、机密的反映渠道，在法律允许的情况下，还可匿名举报。

同时，我们提供机制，让供应商的员工能够表达他们所关心的法律或道德问题，包括奴役和人口贩卖问题。埃森哲供应商的员工可以通过[埃森哲商业道德服务热线](#)举报相关问题或违规行为；在当地法律允许的情况下，也可匿名举报。

如对埃森哲供应链或组织有道德或人权方面的疑虑，可拨打服务热线或在线联系：

- 免费电话：+1 312 737 8262（印度：+1 888 276 6226；接入码：000-117），全年全天候运行。
- 线上问询可提交至埃森哲商业道德服务热线网站。
- 所有举报均由独立部门严格保密处理；在法律允许的情况下，可匿名提交。

无论对外还是对内，我们均会严肃对待所有问题并对内容严格保密。对所有善意反映人权问题，或为埃森哲或执法机关提供信息以解决此类问题的人士，我们都会加以保护。

生活保障工资

埃森哲持续推进我们全球供应商承担起发放生活保障工资的责任。埃森哲[《供应商行为准则》](#)大力鼓励所有供应商向直接为我们公司和/或客户提供服务的员工支付生活保障工资（或更高）的工资。

现代奴隶制、童工和人口贩卖

我们长期致力于保护人权，包括在供应链中消除现代奴隶制、雇佣童工和人口贩卖的现象。考虑到我们的业务和供应链性质，以及我们迄今为止所进行的风险评估，我们认为在我们的供应链中发生现代奴隶制、雇佣童工和人口贩卖的风险很低。

但我们并不满足于此，而是经常思考如何改进和提升，以应对不断变化的环境和不断发展的业务。

如欲了解更多相关信息，请参阅我们的[《现代奴隶制透明度声明》](#)。尽管这项声明是应英国和澳大利亚法律要求而生，但也囊括了埃森哲在其他司法管辖区的承诺。

冲突矿产

埃森哲的供应商包容与可持续团队专门管控供应链中的冲突矿产。我们的工业X业务近来向硬件制造倾斜，管控冲突矿产成为我们全面消除全球供应链中现代奴隶制的重要一环。如欲了解更多信息，请参阅我们的[《冲突矿产报告》](#)。

供应链

我们供应链的体量和规模使我们有机会推行负责任的采购文化。随着企业不断发展，我们认识到自己有责任通过客户、供应商和社区为社会提供长期价值。

采购+

我们的主导方法“采购+”定义了我们与供应商的合作方式，推动可持续发展。除交易性采购外，为了推进负责任的采购，“采购+”还涉及四大主题：环境、人权、供应商多元与包容以及未来工作。该方法贯穿我们供应链的方方面面，帮助我们建立以道德行为、透明度、敏捷性和包容性为基础的更强大的合作伙伴关系。

负责任的采购

“采购+”购买计划推动了一系列重要举措的实施，例如：荣获奖项的供应商包容与可持续性计划。我们致力于推动自身和更广泛的市场落实负责任的采购实践。在审查部分供应商的业务时，我们分享了对于可持续建设方法的洞察。我们持续关注优先领域，如环境、人权、供应商多元与包容，以及我们的[《供应商行为准则》](#) (SSoC)。

我们的道德采购战略

我们持续打造更具可持续和包容的供应链，并且认可必须实施能够反映埃森哲核心价值观和《商业道德规范》(COBE)的道德采购战略。道德采购战略是埃森哲业务实践的基石，指导着埃森哲员工适用的培训、供应商遴选标准以及与供应商开展业务的标准制定。

为了持续提升我们供应链的透明度，我们要求供应商必须在COBE的基础上，遵守SSoC，或做出同等承诺。我们通过一系列机制传达这些标准，包括合同条款和条件、[《供应商与埃森哲开展业务指南》](#)，以及采购订单流程，同时向埃森哲供应商管理计划*中的全体供应商不断重申我们对这些标准的承诺。基于全新可持续采购中心运营模式，对那些做出同等承诺的供应商，我们大力投资于进一步开发并强化治理框架。

SSoC体现了我们对联合国全球契约组织(UNGC) [十项原则](#)的支持。自2008年签署UNGC以来，我们始终以身作则，坚持这些原则。这些标准以20种语言发布，指明了我们要求供应商在开展业务时需要遵守的劳工标准、人权原则以及其他法律和道德标准。

我们也希望供应商将这些标准推行于他们自己的供应商，使我们道德采购战略的影响得以延伸。我们将继续完善我们全球范围内的《供应商行为准则》，兑现开展负责任的业务的承诺。例如，在2022财年，我们更新了贸易管控要求。

此外，为维护道德供应链，我们一直为制定相关行业标准而努力。作为其中重要一环，我们每年都会依据《商业道德规范》和联合国全球契约十项原则，审视我们的供应链战略。此举也是我们一直以来倡导供应商支付员工生活保障工资的重要一环。

付款确定性

我们意识到，无论供应商是财富500强公司还是中小企业，及时付款都可保障其经济确定性。在英国，我们自愿签署了《即时付款守则》(Prompt Payment Code)，该守则要求，我们要始终确保在约定的付款期限内按时向供应商付款。我们遵从守则规定，始终保证在60天内支付95%的英国应付账款。我们的“按时支付卓越中心”(Payment on Time Centre of Excellence)以及技术投资推动着付款程序的持续改进。我们十分自豪于能够带头推动更高效、公平的支付文化。

*我们的供应商管理计划包含与埃森哲有直接和持久合同关系的第三方供应商。

推动供应商可持续

在推动落实负责任卓越采购过程中，我们通过相关网络与业内同行和客户合作，采取可持续实践，逐步改进我们的供应商和承包商管理流程。我们鼓励负责任的采购文化，在企业内外大力倡导更具可持续和包容的供应链。

提升供应商参与度

我们致力于让越来越多的供应商报告可持续发展绩效，例如，提升报告减排目标和行动或定期评估自身供应链的供应商百分比。

可持续采购中心

我们持续投资新技术和流程，以帮助我们更好地了解供应商的环境、社会与公司治理绩效。我们在2021财年推出可持续采购中心（见第24页介绍），并不断在全球范围内推行落地，使我们可以更清晰地获取供应商的人权政策和可持续性实践。借助其中的工具，我们可以执行尽职调查流程，在落实买方选择决策、供应商入库或临时ESG评估时充分获取信息。该中心目前已在30多个国家运行，我们计划在2023财年对其进一步部署和强化。为更好地了解供应商的ESG绩效，我们已利用可持续采购中心展开了3000多次可持续性评估。

碳信息披露

我们希望供应商优先可持续发展，提供有关其环保措施、目标和影响的最新信息。作为碳信息披露项目（Carbon Disclosure Project，简称CDP）的供应链计划的企业成员，我们借助CDP工具和可持续采购中心，提升供应商的参与度、透明度和可持续实践。

例如，自2010年起，我们邀请部分供应商填写CDP的供应链自我评估问卷。截至2022年12月1日，我们的主要供应商中，有68%披露了环保目标，75%披露了相应行动，这一组数字与2021年12月1日的58%和60%相比，均有所提升。

众所周知，要想推动企业有所为、做出负责任的商业决策，首要任务之一是解决这一领域的排放问题。根据供应商报告，我们有越来越多的供应商开始使用排放量更低的能源，最大限度减轻他们产品和服务的碳足迹，并向客户偏好倾斜。

为了实现到2025年底实现净零排放，我们树立了一个宏伟目标，即要求90%的主要供应商*披露其制定的环境目标和正在采取的减排行动。

*主要供应商指2019年范围3排放量占比较大的供应商。

携手客户合作

我们将在采购中贯彻供应商包容和多元政策，持续支持客户创造价值。例如，我们利用全球[供应商包容可持续计划](#)的模式和经验，帮助一家全球银行制定了负责任的采购战略和运营模式。该战略采用ESG Book分析方法，为银行采购部门规划了综合采购方向，以实现其净零、多元与包容两大优先事项。同时，为了更好地让采购、业务部门和供应商参与，我们还提供了一整套工具包和培训。

为进一步认识采购可以如何积极影响可持续性，埃森哲与可持续采购承诺（Sustainable Procurement Pledge，简称SPP）携手合作。SPP是由专业采购人员组成的全球性非营利社群，旨在将可持续性融入日常采购活动。SPP赋能采购专员，为其提供适用的知识、工具和行动指导。埃森哲投身支持上述行动，同时还是领导人和咨询小组的成员。

可持续服务与合作伙伴

可持续服务

每项业务都要成为可持续业务

埃森哲认为，可持续是推动变革的五大新动能之一，是企业在未来十年保持领先地位必须掌握的力量。消费者、员工、业务伙伴、监管机构和投资者都要求企业化承诺为行动，因此，我们认为每项业务都要成为可持续业务，使其成为新市场、新产品和新服务的增长引擎。

无论是服务客户，还是运营自身业务，可持续发展都是优先事项。我们持续丰富和发展我们的可持续服务，以满足客户不断变化的需求，并积极推动事关环境、社会和公司治理的要务。我们主要通过以下三种方式满足各方需求：

创造：我们提供一系列全面聚焦可持续发展的服务，助力客户设定目标、制定转型路径并付诸实践，最终实现转型。我们不断开发新服务，发展现有服务，并与生态系统合作伙伴携手共创，为客户带来可衡量的商业价值和可持续的影响。

融合：我们将ESG能力融入各个核心业务的服务，并将在未来几年持续扩大其范围和规模。我们认为，在解决全球面临的可持续挑战的同时，还要让客户的利益相关者看到实际行动，ESG能力将不可或缺。

创新：我们鼓励合作伙伴与我们共同创新，将可持续融入客户日常决策所用的核心业务工具和流程。我们共同开发聚焦可持续的产品和服务，以挖掘新的增长机会、强化业务，并将技术转化为解决方案。

我们同合作伙伴一道，助力全球领先组织的可持续发展和竞争力齐头并进，进而提升业务韧性，应对气候变化，并实现联合国可持续发展目标（United Nations Sustainable Development Goals，简称SDGs）。

“可持续将变得同数字化一样重要，每项业务都将成为可持续业务。”

因此，我们致力于将可持续全方位融入业务和运营的每一件事、每一个人。”

沈居丽 (Julie Sweet)

董事长兼首席执行官

打造并发展可持续服务

我们携手合作伙伴，在业务的各环节帮助客户实现规模化业务创新，为所有利益相关者创造商业价值和可持续影响。为了助力客户实现可持续发展目标，我们提供全套可持续服务：

可持续战略

可持续战略是我们所有可持续服务的基础。我们指导客户制定可持续发展目标、打造业务案例并设计规划可持续发展和技术路线图，以快速实现高密度的大规模转型。我们推动管理层高管对话并制定架构解决方案，以实现系统层面的革新转型，为客户和社会攫取新的价值和影响。

净零转型

我们帮助客户制定全面的ESG议程，以可持续为抓手推动企业、行业、价值链和系统变革。这不仅是保持竞争力的必要条件，也能为股东和利益相关者创造可衡量的价值。

在2050年完成净零碳排放转型是企业 and 政府的发展要务。我们帮助客户打造未来的净零排放电力、能源和生产系统。同时，

依托于我们对碳和ESG的深度了解，结合创新以及技术主导的综合方法，我们帮助客户加快脱碳和实现净零目标。这些目标范围广泛，涵盖行业、运输和能源系统脱碳、需求和行为革新、碳回收和清除等。

我们与生态系统合作伙伴密切合作，帮助企业制定和实施净零战略和计划，具体包括：

- 扩大低碳能源和可再生能源的供能、自产自用和采购的规模
- 建设配套的电网、网络、充电基础设施和产业集群
- 秉持科学，制定整体目标、脱碳目标和计划，以及减排、净零排放和碳中和路径
- 开发和部署碳智能能力，以便整合各业务职能的碳信息，做出明智决策
- 针对以下领域设计战略，并开发和实施全新商业模式：电动车、氢气和氨气、生物能源和合成燃料、碳捕集、利用与封存、电池和能源储存，以及基于自然的解决方案
- 开发新产品和服务以构建未来的净零能源系统
- 为净零转型开发新的能力和技能，包括新的运营模式、流程设计、内部碳定价等激励措施，以及培训项目
- 为消费者输入可持续发展的相关信息，影响其决策和行动

可持续价值链

我们帮助客户将可持续理念融入供应链的每个阶段，并对整条价值链实施数据主导的转型，最终打造更加可持续的价值链。

我们助力企业打造更可信的循环净零价值链。通过我们的专业洞察、工具和知识，企业可以：

- 制定全面的可持续价值链战略并付诸实践
- 在整个价值链中实现ESG绩效端到端的可见性和透明度
- 充分了解价值链上人权、反腐败和温室气体排放等情况，实现负责任的采购和运营
- 通过全新商业模式，不仅将循环理念融入产品开发、生产到最终使用的各个环节，还要在此过程中革新循环理念。
- 实现能源、物流和价值链中其他高排放环节的脱碳
- 重塑客户体验，使其更加的可持续和负责任

可持续技术

我们亲身了解技术的广阔前景，深知将规模化技术部署和碳排量增长脱钩的必要性。我们的目标是，帮助企业以更可持续的方式使用技术，同时将技术用作促进可持续发展的手段。

我们帮助企业使用和扩展技术以提升整个企业包括运营、供应链和生态系统在内的可持续性，同时确保以最具可持续性的方式部署和使用技术。埃森哲助力客户：

- 实现IT基础设施脱碳和循环使用。
- 设计和实施绿色上云和运营。
- 将可持续理念融入软件开发。
- 以碳效率和碳意识兼具的方式打造和运行软件。
- 实现可持续的机器学习、数据和人工智能。
- 借助技术开发全新可持续用例。

可持续评估、分析和绩效

如今，企业领导者在ESG和气候风险问题上投入的资源和精力日益看涨，丝毫不亚于在财务方面的投入。他们在紧跟新出台的披露要求的同时，还要权衡风险和机遇。要想制胜复杂的可持续发展格局，以数据为主导的绩效管理能力不可或缺。该项能力不仅仅是融合财务和非财务目标，还要整合关键指标进行一站式管理。

我们的工具、技术和综合方法可为转型的各个阶段提供支持。我们助力客户做出正确的战略决策，重新定义业务价值所在，并通过关键洞察创造长期价值。

埃森哲协助董事会、领导层和首席财务官：

- 定义ESG优先事项、标准和关键绩效指标。
- 了解ESG风险和过度场景。
- 与ESG框架和标准保持一致。
- 打造以可持续发展为导向的运营模式。
- 设计ESG数据架构。
- 监测ESG各项维度和实时影响。
- 利用ESG数据洞察做出明智决策。

可持续领导力和组织

包括管理层高管和董事会在内，对于将ESG和可持续发展列为组织各层级优先事项的企业，拥抱可持续商业模式还能为其带来财务和竞争价值。企业如要将可持续内化为核心，需要重新聚焦员工、流程和技术革新——提升人才的技能，制定变革管理流程以实施转型，以及通过正确的数据和洞察来支持领导者，助其推动全企业的积极变革。

随着领军企业纷纷向可持续发展转型，我们可以帮助客户：

- 与董事会成员积极沟通，确定必要治理事项，以最终达成组织的可持续发展和ESG目标、指标和年度成果。
- 就ESG和可持续、行业基准和最佳实践等话题，对董事会成员进行培训，助其成为明智、敏锐且果敢的领导者。
- 基于企业文化和价值观，打造以使命为导向的战略。
- 优化运营模式和企业组织架构，推动可持续发展战略。
- 增强融合、多元和归属感，提升效益。
- 在企业的各个层级培养和任用负责任的领导。
- 不断学习和掌握新技能，打造员工的可持续能力。

可持续的客户体验和品牌

我们为客户打造全新数字触点，设计创新与灵性兼具的产品和服务来帮助客户达成自身的可持续目标，进而引导企业转变观念，带领客户和他们的员工踏上可持续之旅。

得益于对可持续挑战和机遇的深刻理解，加上在设计、创意、创新和人类学领域的专业储备，我们能将客户体验和品牌故事定位为企业可持续愿景的差异化优势和推动力。

为了成全品牌客户将可持续诉诸于行动的愿望，我们帮助企业打造可持续的客户体验，同时：

- 打造以使命为导向的品牌。
- 引导消费者和员工以身践行可持续行动。
- 加深利益相关者对企业净零排放目标的认识和理解。
- 满足利益相关者对可持续信息透明度的需求，从而与之建立忠诚度和关联度。

创造价值和影响

为满足客户不断变化的需求，我们持续优化可持续服务。例如，为应对经济和地缘政治力量引发的巨大能源成本压力，我们拓展自身能力，推出了全新的能源效率服务，帮助企业领导者能够在短期内快速减少能源成本和排放，同时引导其客户改变行为。

广泛的跨行业专业知识和稳健的合作伙伴生态系统是我们解决方案的核心。我们创新的全行业可持续解决方案包括：

金融服务：埃森哲助力跨国金融服务公司Sabadell建立基于欧洲分类法的中央可持续数据库，并同时满足业务部门需求和监管报告要求。

石油化工：我们帮助跨国石化公司Braskem制定脱碳计划，包括确定减排举措、推测业务案例并构建通盘的边际减排成本曲线。

工业：我们的战略正引导一家跨国钢铁制造公司在2025年底之前欧洲和加拿大的工厂中的脱碳计划。具体措施包括打造全新能力、流程和运营路径。

制造业：我们助力行业领先的农业设备公司久保田（Kubota）减少二氧化碳排放并引入水和废弃物的循环解决方案。

公用事业：跨国能源公司法国电力集团（Electricite De France，简称EDF）正在建设一座核电站，建成后将为600多万户英国家庭提供低碳能源。我们的工业X团队为EDF的企业全面重塑提供支持，为其引入了数字化建设流程，并在安全的云基础设施上架构起全球交付工厂模式，提高效率。

能源：我们助力一家拉美能源公司有针对性地制定了转型路线图，目标在2030年之前将能源效率提高30%，将二氧化碳排放量降低10%，最终大幅削减成本。

将可持续全方位融入我们所做的一切

作为创造360°价值的一部分，埃森哲持续将可持续发展融入客户合作和我们自己的解决方案中，旨在创造有意义的商业价值和可持续的影响，进而推动企业和行业迈向净零未来。

在助力客户打造可持续未来的同时，我们也在推动自己的业务向可持续转型，包括：

- **将绿色软件原则应用**于我们自身的工作方式，对客户的脱碳战略进行评估、确定优先级并推动实施，以赋能客户加速转型成为可持续技术企业。
- **实施供应链转型**，考虑价值链中的循环利用；在能源、水资源和净零排放等关键资源方面寻找机会消除废弃物，获得净收益；通过循环消费尽可能延长材料使用寿命；以及重新审视产品生命周期的最后一步。

- **推进负责任的人工智能**，将道德原则和研究转化为务实、可衡量的指标和方法，并为客户提供公司治理、问责、公平和可解释性方面的有效工具。通过将上述实践应用于人工智能的设计、部署和监测中，我们的员工和客户便能将负责任的人工智能融入日常运营，建立信任，从而自信地规模化使用人工智能。
- **建立平等的企业文化离不开在整个开发流程中纳入多元的团队和观点**。我们基于无障碍设计标准，携手客户及其消费者，共创包容性工具和解决方案，从而打造适合所有人的体验。

我们致力于将可持续融入我们所做的一切，携手合作伙伴充分利用技术和人类灵智创造商业价值和可持续影响。

优先推进学习可持续的规模与速度

上到全球管理委员会，下到全体员工，我们将可持续理念融入了整个公司。通过全公司范围的可持续学习课程，所有员工都能了解并进一步思考，如何取得更可持续的工作成果，并根据联合国可持续发展目标 (SDGs) 来推动变革。

为推动可持续发展目标的连贯性和创新，我们推出了分级学习方法，包括认知学习、基础掌握和外部学术合作。我们的可持续培训提供自学课程，让员工自行了解可持续发展目标和埃森哲的重点目标，深刻认识可持续发展在当今环境中的重要性。截至2022年8月31日，已有近39.5万名员工参加了认知级别的可持续培训。

持商 (可持续Quotient, SQ) 培训的内容汇集了埃森哲全球领导者的专家策划内容。该培训项目荣获由布兰登·霍尔集团颁发的2022年卓越人力资源奖最佳独创学习与发展计划金奖。今年，我们增加了两个持商主题：绿色软件和可持续的客户体验及品牌。由此，持商实时学习模块数量达到7个，每个模块内容容量适中。

对外，我们与牛津大学合作策划了定期的系列演讲，由埃森哲领导人和牛津大学史密斯企业与环境学院的专家携手，解读可持续重点话题。双方还聚焦“气候变化中的经济学”，为埃森哲高管量身打造了一项长期学习计划。

同时，埃森哲一直是麻省理工学院气候与可持续联盟的成员。该联盟为我们提供了与可持续领军者合作的机会，有助于加快解决方案在现实世界中的大规模落地，以应对气候变化威胁。

我们还对埃森哲的10万多名软件从业者进行了培训，面向技术销售主管、技术解决方案架构师和绿色软件顾问推出了绿色软件原则的认知级别课程。

通过并购和战略投资拓展业务能力

我们通过合资和并购持续拓展生态系统，为客户和优秀新兴初创企业搭建沟通桥梁，以发掘增长和可持续创新的新机遇。

我们近期的可持续并购包括：

- **akzente**是一家提供可持续战略、报告、沟通和利益相关者管理咨询服务的公司，位于慕尼黑和柏林。
- **Avieco**是英国领先的可持续发展咨询公司，位于伦敦。
- **Carbon Intelligence**致力于帮助企业根据科学碳目标倡议（Science Based Targets Initiative, 简称SBTi），制定符合要求的目标和净零承诺，位于伦敦。
- **Fortitude Partners**已加入埃森哲可持续客户体验和品牌团队，致力于提供战略性的可持续创新咨询服务，位于伦敦。
- **Greenfish**是一家专注于可持续发展的工程和咨询公司，位于布鲁塞尔。
- **Zestgroup**是一家专注于能源转型服务的荷兰公司。

通过**埃森哲高科技风投**，我们与处于成长阶段的企业合作，并投入大量资金，助力企业利用开放式创新方法研发创新的企业技术，以提升商业价值和可持续影响。

我们近期的可持续投资包括：

- **ESG Book**（少数股权；原为**ArabesqueS-Ray**），目的是提高客户对可持续影响进行基准测试和评估的能力。
- **Pixxel I**（战略投资），该公司正在建立地球成像卫星星座。其人工智能驱动型洞察可识别和预测气候问题，且成本远远低于传统卫星。
- **pulsESG**（少数股权），该公司以综合、全面且灵活的基于云的软件作为服务平台，降低了ESG报告、规划和管理复杂性。
- **Reactive Technologies**（战略投资），电力电网测量技术提供商，致力于推动公用事业转用低碳能源。
- **SkyHive**（焦点投资），致力于将经济理论与员工团队建模和人力分析相结合，利用全球唯一的量子劳动力分析平台，使劳动机会民主化，并实时释放人力潜能。

与客户和合作伙伴携手创新

企业已纷纷向可持续发展深入转型。我们以创新为引，与客户一道畅想并重塑未来。我们调动公司的所有能力，大举开发并交付颠覆性创新，帮助企业领导者实现其可持续目标。通过预测市场需求，我们将可持续创新融入技术以扩大我们的影响力，这正是我们与客户和合作伙伴携手创新的关键。

与客户携手共创

埃森哲创新中心帮助客户构建和扩展跨技术及行业的解决方案，以实现可持续性创新：

- **The Dock**是我们位于都柏林的创新中心。该中心可帮助企业领导者重新定义其企业价值，基于ESG指标做出战略性决策并开拓全新机会，同时帮助他们向员工、客户和市场宣传自己的可持续发展议程。
- **The Seed**是我们位于哥斯达黎加的创新与可持续发展实验室，致力于通过沉浸式体验和开创性实践来塑造颠覆性变革。
- **埃森哲全球可持续发展创新网络**是一个遍及20多个国家的社区，致力于通过共创和分享会、原型设计和实施计划以及行业专门演示等方式，加速和打造可持续发展并将其融入创新产品和服务。

- **埃森哲可持续发展工作室**是一项加速器计划，员工可在这里对数字化解决方案进行设计与原型迭代，旨在创造商业价值和可持续影响。他们的工作重点是为客户开发具有成本效益的原型设计，以在大规模推广之前进行测试并验证可行性。

埃森哲创新中心帮助客户快速了解合适的数字化解决方案对业务、利益相关者和环境的价值，以做出明智决策。

与生态系统合作伙伴携手创新

我们拥有强大的创新合作伙伴网络，埃森哲与这些合作伙伴携手，为客户创造可持续价值和影响。

埃森哲正与技术合作伙伴合力改变企业利用技术的方式，实现负责的业务运营，收获更高价值、更可持续的客户成果。我们分别与SAP、Salesforce和微软建立了可持续发展战略伙伴关系，共创差异化产品、服务和资产，以加速和扩展客户的可持续发展和创新议程。

莱昂纳多 (Leonardo)，企业技术创新事业部云优先专员
巴西圣保罗



SAP: 自2020年初以来,我们与SAP的保持合作,通过以下领域的共同创新来满足客户的可持续发展需求:

- **ESG的衡量、分析和绩效:** 我们正在合作以简化可持续发展报告,包括由世界经济论坛制定的利益相关者资本主义指标、全球报告倡议指数。我们双方还与3M和联合国全球契约组织联手,启动了联合国可持续发展目标“行动十年”(SDG Ambition)计划。
- **聚焦循环经济的可持续价值链:** 我们是SAP的循环经济共同开发合作伙伴,参与开发SAP负责任的设计和生模块,旨在管控监管风险并减少包装废弃物。
- **社会责任:** 我们着力在多级供应商网络中激发ESG影响,并减轻ESG供应链风险,以维护利益相关者的信任。
- **气候行动:** 我们基于联合国气候行动路线图和自己的碳智能能力,帮助制定脱碳转型路径,以在产品、组织和全价值链层面提升商业价值。

我们还与SAP.iO加速器计划紧密合作,为共同客户孵化全新可持续发展技术解决方案,以及构建创业创新网络。我们开发和实施的SAP软件遵循绿色软件工程实践,充分考虑了数字无障碍访问、道德、数据保护和安全。

Salesforce: 我们借助Salesforce的净零云帮助企业解锁跟踪和衡量可持续发展目标的能力。通过与Salesforce合作,我们将可持续融入前台工作,助力企业领导者全面洞悉企业过去、当前和未来的碳足迹。

我们的联合产品提供可靠且具深刻见解的数据,助力客户了解自己在范围1、2和3碳排放方面的影响,进而推动全企业的积极转型。我们还深化与供应商和客户的合作,以收集更高颗粒度的范围3排放数据,并邀请他们加入净零计划。

埃森哲还与Salesforce携手帮助企业跟踪和分析更广泛的ESG指标,涵盖温室气体排放、水和废弃物管理、多元与包容等,目的是创造商业价值,同时应对终端用户日益增长的、对数据驱动型ESG洞察和绩效的需求。

作为净零云的领先合作伙伴,埃森哲开发了数款加速器以推广解决方案,包括ESG面板、现场服务可持续性管理和产品碳足迹跟踪。

微软: 2021年6月,我们与微软和埃维诺合作创立绿色软件基金会(Green Software Foundation),将可持续发展融入软件开发全生命周期(SDLC)。该基金会由企业、学术界和非营利组织构成,规模日益壮大,正协助制定行业标准、指标和工具,旨在衡量并减少SDLC碳足迹,同时培养相关意识。

我们致力于将这些成果应用于我们为客户提供的一切产品和服务,包括软件开发、数据与人工智能等。同时,在向更环保的Azure云迁移和优化时,我们也会参考这些成果。

近来,我们宣布将与微软和埃维诺一起,助力客户深入观察并了解自己的脱碳方法,实现净零转型。我们的目标是助力客户重新思考,通过减少碳排放、合理调整云足迹规模、消除生产或制造过程中对有限资源(如水、粮食和原材料)的浪费等途径,优化整个IT和业务运营。

基于微软云和可持续云,我们助力企业打破孤岛并获取以数据为导向的洞察。企业得以在整个运营过程中跟踪自己的碳足迹,同时提高了全价值链的可视性和透明度。

与战略合作伙伴携手成就卓越

20多年来，我们与诸多领先组织建立了战略合作伙伴关系，包括联合国、世界经济论坛和全球非营利组织，旨在助力实现联合国可持续发展目标并应对气候变化。我们联手行动，开发思想领袖、实施项目、协调生态系统行动并支持可持续的公司转型。

我们与知名度高、影响力大的市场论坛和国际组织合作，开展专注关键的可持续性挑战和解决方案。具体包括：

联合国全球契约组织：自2008年以来，我们一直致力于遵循联合国全球契约的十项原则，支持其在推进可持续性、平等和人权方面所做的努力。我们积极拥护联合国可持续发展目标，同时还以其他方式展开合作，包括：

- **联合国全球契约组织——埃森哲CEO可持续调研：**这项[年度研究](#)收集和分析了来自113个国家、21个行业的1200多名首席执行官的观点，聚焦企业领导者在应对气候危机时所面临的紧迫挑战和珍贵机遇。
- **“行动十年”计划：**UNGC与埃森哲、SAP以及3M合作，推出了“行动十年”（SDG Ambition）计划，旨在支持80个国家的1100多家企业在其业务运营和规划中加速实现联合国可持续发展目标。

世界经济论坛：我们与世界经济论坛在研究、活动和行业计划等方面展开合作，集结广泛力量应对气候和净零挑战，包括：

- **循环加速器 (The Circulars Accelerator)：**我们与世界经济论坛、英美集团 (Anglo American)、艺康集团 (Ecolab) 和亚马逊云科技 (AWS) 合作推出这项计划，为全球企业与谋求规模化发展循环经济的颠覆者牵线搭桥。
- **净零碳城市 (Net-Zero Carbon Cities) 计划：**这项跨部门的合作旨在推动全球城市的清洁电气化和循环体系建设。
- **产业集群的净零转型：**我们携手世界经济论坛和美国电力研究协会，加速产业集群转型，减少排放，创造就业机会并提高工业领域的经济竞争力。
- **气候友好型用铝：**该倡议旨在加速落实创新解决方案，降低碳密集的铝行业的碳足迹。
- **加速清洁氢能的发展：**这项公私合作旨在实现制氢脱碳，以在2050年完成净零排放目标。
- **推动新兴市场由煤炭向可再生能源过渡：**这项由世界经济论坛赞助的倡议计划将老旧、低效的煤炭发电厂转型为可再生能源资产。
- **HUB Ocean：**我们帮助HUB Ocean及其海洋数据平台为了未来更健康美好的海洋开发项目和解决方案。该海洋数据平台由世界经济论坛、Aker及其他17家企业提供技术支持。

- **世界可持续发展工商理事会：**埃森哲是世界可持续发展工商理事会的长期合作伙伴，积极参与理事会的商业战略制定，并参与循环汽车、净零零售和交通运输脱碳等项目。我们双方为理事会250多家企业提供思想领袖和净零转型模型。

循环经济加速平台：2018年，世界经济论坛携手埃森哲以及其他公营、私营的领军企业，推出循环经济加速平台 (PACE)，以助推全球循环经济的发展，拓展影响力。PACE现隶属于世界资源研究所。2021年，我们与PACE合作发布关于电子、纺织品、食品、塑料和资本设备行业如何提高循环性的思想领袖《循环经济行动议程》，提出了50项行动倡议。近期，我们携手循环经济指标联盟，帮助企业完善循环经济目标的制定。埃森哲全球可持续发展业务主管兼首席企业责任官彭莱 (Peter Lacy) 是PACE的董事会成员。

在该组织的工作经历对彭莱所著的[《循环经济之道》](#)产生了重大影响。该书于2020年出版，鼓励组织采取转型措施实现循环经济，同时创造新机遇，提高竞争力，迈向可持续的繁荣未来。

世界银行: 埃森哲社会责任发展伙伴项目和世界银行正助力东亚太平洋地区的国家成为全球碳减排信用市场中可信、有吸引力且高效的参与者。我们设计了一个项目, 提供知识平台、能力建设、技术援助和融资解决方案。

国际金融公司: 2018年, 埃森哲和国际金融公司联手打造了数字创新加速器计划 (DigiLab), 旨在帮助金融服务机构接触被忽视的客户, 进军新市场并提升运营效率。截至目前, 在我们的帮助下, 已有30多家机构为来自19个国家的1100多万客户提供了服务。

近期行业分析师认可

Everest: Everest集团2022年首次发布可持续赋能技术服务PEAK Matrix®评估报告, 埃森哲被评为“领军者”。该报告详细介绍了14家服务提供商, 并评估了大家在可持续服务生态系统中的服务能力, 埃森哲的综合实力领先, 并问鼎愿景和能力维度。

IDC: 埃森哲在首期“IDC MarketScape: 2022年度欧洲、中东及非洲石油和天然气公司能源转型和新商业模式服务供应商评估”中被评为“领军者”。我们的关键优势备受认可, 覆盖战略、咨询、数字、技术和运营的端到端服务, 以及由新能源研究、创新能力和聚焦能源的数字实验室支持的综合服务。

领衔研究

埃森哲持续推进环境和社会要务, 并注重思想领袖在其中的作用。我们在ESG各个领域开展了各类研究, 产出了大量洞察和报告。我们对行业话题保持灵敏, 适时而动, 不断探索和了解相关主题, 以更好地塑造发展中的ESG格局。例如, [《联合国全球契约组织——埃森哲CEO可持续调研》](#)就全面展示了自2007年以来, 首席执行官对可持续发展的态度的纵向变化。

其他近期出版物包括:

- [《丈量可持续发展, 创造360°价值》](#)
- [《塑造可持续发展企业》](#)
- [《技术推动可持续: 双擎驱动, 融合发展》](#)
- [《净零, 剑指2050》](#)
- [《产业集群: 携手合作, 实现净零排放》](#)

我们的思想领袖还涵盖聚焦行业的研究和报告, 包括:

- [《汽车售后服务的可持续性》](#)
- [《航空航天志在可持续》](#)
- [《可持续借贷: 银行行动计划》](#)
- [《新能源消费者: 按需转型》](#)
- [《投资者如何看待矿业脱碳先锋的新角色》](#)
- [《时尚行业的ESG解决方案》](#)
- [《让投资掷地有声: 私募股权中的ESG》](#)
- [《能源脱碳: 从A到O》](#)

我们还合著了以下出版物和报告:

- [《打造自然正效益》](#) (与可持续商业委员会合著)
- [《净零行业追踪报告》](#) (与世界经济论坛合著)
- [《中国如何实现铝业电力供应脱碳》](#) (与世界经济论坛合著)

社区影响

埃森哲的客户遍布120多个国家，因而具有得天独厚的优势，能够推动全球社区实现积极发展。

我们致力于创造深远影响，专注将技术技能赋能于人、用创新回馈社会、帮助社区和难民共克时艰，并为员工创造有意义的志愿服务、项目实践和创新机会。

合作是这一切的核心。我们携手客户以及生态系统、非营利性机构等合作伙伴，统筹资源，推动全局提速发展并创造更多成果。

“成功之技”

随着“成功之技”倡议在全球范围内落地开花，我们携手合作伙伴提供了大量就业和创业机会。2022财年，我们帮助全球超过160万人掌握了相关技能，显著提升了他们的生活水平。自2009年至今，累计获益人数已突破750万。下文提及的项目与“成功之技”相辅相成，旨在培养下一代，帮助他们为就业或创业做好准备，积累工作经验。

作为一家全球领先的专业服务公司，埃森哲深刻了解技术技能在未来工作和职业发展中的重要性。我们认为自己有责任为社区个体提供技能培训和再培训，助力其为我们参与创造的转型做好

准备，并适应转型对工作、职业发展和工作场所的影响。这一责任也带来了回馈，我们得以提升企业寻找和培养多样化人才和未来创新者的能力。

我们通过“成功之技”营队这一挑战，致力于构建更具经济包容和数字包容的世界。例如，[成功之技学院](#)是我们推出的免费沉浸式在线学习项目，旨在帮助年轻人掌握技能并树立信心，从而在职场取得成功。2022财年，该学院为全约9.8万人提供了技能培训。

埃森哲自己也会聘用这些技能培训计划的毕业生，因为我们始终追寻最佳人才，并为他们提供通往专业世界的新门路。

培养下一代

- 我们携手亚马逊云科技、澳大利亚电信 (Telstra) 和澳大利亚联邦银行 (Commonwealth Bank of Australia)，为[Grok Academy](#)的“设计思维应用”计划提供支持。我们利用课堂资源帮助学生熟练掌握数字技能，并帮助他们获得技术领域的就业机会。该计划涵盖四个关键的应用技术技能：设计思维、用户界面与用户体验设计、云计算、数据分析，目标到2024年底改善1.8万多名学生的生活。
- [全球青年成就组织 \(Junior Achievement Worldwide\)](#) 每年为1200多万青年提供技能和思维培训，促进社区繁荣。该全球性非政府组织邀请埃森哲社会责任发展伙伴项目一道，

制定了一项旨在加速数字教育、构建合作伙伴关系以及支援落后地区青年的战略。我们还助力全球青年成就组织在非洲、亚洲、欧洲和美国开展工作，致力于在2050年前将每年接受培训的学生人数扩展到1亿。

- 我们携手南非非营利组织[GirlCode](#)，为女孩和年轻女性提供技术技能培训，帮助她们做好就业准备。在南非，仅23%的技术工作者为女性。GirlCode的使命是为女孩和年轻女性创机会，学习需求看涨的技术技能，她们有许多来自弱势社区，背景条件也不尽如人意。为帮助GirlCode实现使命，埃森哲提供Python、Java和AWS云计算培训。
- 在日本，我们与[Yokohama Spice](#)合作，通过在学校举办机器人编程工作坊来推动STEM研究。2022财年，在埃森哲志愿者的帮助下，1100多名学生掌握了基础编程知识，并应用这些知识创造性地解决问题。
- 我们加入了[拉丁语编程周 \(Latin Code Week\)](#)，这是一项由SAP和美洲青年成就组织 (Junior Achievement Americas) 共同推出的数字教育项目，旨在推动拉丁美洲青年在STEM领域的学习和职业发展。参与者会在埃森哲员工的指导下完成可持续发展应用程序挑战，他们要达成一项联合国契约组织的可持续发展目标，应用编程、创造性地解决问题等未来技能，以及数据分析等商业技能。

为求职或创业做好准备

- 我们与**青年创业国际计划** (Youth Business International) 合作，支持背景贫困的青年企业家创办、发展和维持企业，从而解锁收益，创造就业，实现包容性经济增长。我们加大投资力度，向青年创业国际计划追加了525万美元拨款，这将帮助约24万18-35岁的青年。
- 我们进一步深化与**救助儿童会** (Save the Children) 长达12年的伙伴关系，追加480万美元拨款，用于投资绿色经济、促进校内外青年的性别平等和社会正义、支持青年主导的改善社会和环境的宣传活动以及利用技术进行数字技能培训。这项投资有望帮助7万名年轻人成功就业、创业或继续获得教育，还能让5000名成年人协助这些年轻人实现目标。我们将竭尽所能为合作伙伴提供支持，旨在为所有人创造一个可持续的未来。2022财年，我们的技术赋能技能培训倡议帮助近3.4万人掌握技能，成功改善生活。
- 在印度，我们与AWS合作，通过**AWS re/Start**帮助未充分就业或失业人群开启云计算职业生涯。AWS re/Start是一项为期12周的线上及线下免费技能发展计划，参与者通过这项计划

可掌握必要技能，申请IT运营、网站可靠性和基础设施支持的初级职位。该计划还为学员和潜在雇主牵线搭桥，并帮助学员做好求职准备，如简历撰写和辅导。该计划由埃森哲与Anudip基金会、Don Bosco技术协会、Magic Bus基金会和Hope基金会合作推行，并将由埃森哲志愿者提供指导支持。

积累工作经验

我们的倡议鼓励在工作中学习。通过与各组织合作，我们打破就业障碍，为那些上进且富有潜力、但难以接触数字经济的弱势人才提供更多工作机会。

- 在比利时，我们正携手**BeCode**，为失业或消极求职的人群提供编程技能培训。由BeCode负责召集学员，为他们提供数字和编程技能培训，并指导他们找到合适的实习和工作。自2019年以来，埃森哲已为BeCode提供30多个实习岗位。
- 埃森哲是**Movement to Work**的联合创始人，该组织由英国雇主自发集结而成，致力于向失学、失业或没有培训机会的青年提供职业培训和工作实习，从而解决青年失业问题。2022财年，我们提供了150多个实习机会，雇用了11人。

- 在美国，我们通过“**成功之技**”下属实习项目和“**学以致用**” (**Learning to Lead**) 项目提供暑期和全年实习机会，使高中生和大学生能尽早开启职业生涯并获取工作经验。今年，有700多名高中生和高中毕业生参与了上述实习计划。其中有65名实习生收到重返埃森哲的工作邀约，担任暑期分析师、学徒或全职员工。

矢志创新，回馈社会

我们矢志创新，致力于利用现有和新兴技术应对人类社会面临的重大挑战，助力打造一个更具可持续和包容的世界。

我们助力丹麦盲人协会**Dansk Blindesamfund**，探索如何借助数字化人工智能助手、自然语言处理和物联网整合设备改进人工智能语音助手，从而为视障人士的生活提供便利。该协会以在生活和工作中帮助盲人或弱视者为目标，协助他们浏览线上服务，控制设备、电器和仪器，还有处理日常琐事，使每个人都能平等地参与社会活动并做出贡献。

为了支持巴西贫困社区的社会正义运动 **Gerando Falcões**，Accenture Song开发了Favela X-The Game，这是一个以元宇宙为载体的沉浸式体验，聚焦社会不平等问题，以引发社会影响，唤醒文化意识。我们邀请年轻人进入Roblox中的虚拟贫民窟，亲身体会数百万巴西人所处的困境。超过1.8万名体验者在游戏推出的前两个月涌入体验，虚拟世界里的品牌活动还筹集到了4.8万多美元，用以支持该非营利组织的工作。

在中国，我们与零部件制造商**中德融创工场**合作，该公司不仅精益求精自身在制造领域的竞争力，更立志引领践行社会责任。他们在招聘中倡导包容，为残障人士提供就业机会。

为了帮助他们的残障工人执行动态标准作业程序，我们开发了由人工智能驱动的计算机视觉方法，通过分析工人的手势和动作顺序来解读已完成和待完成的工序。我们将这些人工智能的结晶整合到3D虚拟环境中，直观地向工人提供反馈，使学习能力各不相同的员工能够在多变而灵活的业务需求下，始终保持生产力。

我们协助**西班牙红十字会**开展了为期六个月的数字化再造林平台试点，专注于捕捉现有森林的数字替身并制定数字化再造林培训计划。

我们与**T4 Education**合作颁发世界最佳学校奖——环境行动奖 (World's Best School Prize for Environmental Action)。该奖项旨在表彰使用创新方法管理组织并将可持续发展纳入教学核心的教育工作者。他们培养下一代利用新技术和创新实践，解决关乎全人类的全球可持续发展问题。要落实气候行动，并解决由此产生的不确定性、不平等和贫困问题，离不开学生和学校的参与。

危机中的社区和难民

埃森哲致力于在全球可触及的社区内帮助安置难民。他们身上的勇气、优势和才能亦可提升社区多样性。

我们与当地和全球组织合作，帮助离开本国的难民个体或家庭开启新生活，成功就业或创业。

Welcome.US

Welcome.US首席执行官委员会由埃森哲主席兼首席执行官沈居丽 (Julie Sweet) 和Alphabet及谷歌 (Google) 首席执行官桑达尔·皮查伊 (Sundar Pichai) 共同主持，致力于加速和扩大私营实体对难民的援助，并建立热情友好的文化。

埃森哲也为Welcome.US提供公益服务，以大力支持新移民安置工作。截至目前，为帮助Welcome.US落实战略重点，我们已提供超过价值400万美元的公益咨询服务和捐款。

我们的Welcome.US行动及其影响包括：

- 雇用29名阿富汗难民；创建推荐渠道，为有潜力的候选人引荐有意义的就业机会，目前共计已为其他公司推荐了100多名候选人。
- 在亚特兰大与其他公司共同举办难民招聘会，近300名新难民到场参加。
- 为Welcome法律联盟 (Welcome Legal Alliance) 提供公益法律和咨询支持，这项Welcome.US倡议已帮助600多名申请者申请庇护。
- 在Welcome.US和万宝盛华的协调下，创建Welcome就业交流平台 (Welcome Employment Exchange)。截至2022年11月，各企业已在该平台上发布了近5万个面向新移民的工作岗位。
- 为进一步调动美国社区和私营实体，埃森哲旗下创意机构 Droga5协助Welcome.US团队开展针对性宣传活动，传播欢迎新移民的意识。

救助乌克兰难民

我们着力满足乌克兰难民当前和长期的基本需求。具体包括：

开发应用程序以满足基本需求

- 在斯洛伐克，我们的员工开发了一款应用程序，用于向乌克兰的糖尿病患儿分发胰岛素和其他必需品。该应用程序可有效安全地协调请求，避免潜在的滥用，并且保护高度敏感的用户数据。
- 另一个团队则打造了一个帮助地图 (the Map of Help)，这是一款基于谷歌地图的解决方案，旨在定位斯洛伐克境内的乌克兰难民和资源的主要位置，同时帮助斯洛伐克群众对接志愿服务机会。

合作提供食品和援助

- 我们与**英国工业联合会 (Confederation of British Industry)** 合作筹备必要的人道主义食品盒并运往乌克兰。我们在英国的员工与英国食品制造商、供应链合作伙伴及乌克兰驻伦敦大使馆合作，确保这些必要援助物资能够送到需要帮助的人手中。

帮助难民实现长远的经济包容

- 我们迅速与人力资源服务机构**德科集团**合作，为正在求职的乌克兰难民提供支持，并为移民人才开通招聘渠道。我们调动了成功之技学院的资源，向乌克兰难民提供基本的就业和数字技能，针对毕业生就业还有进一步跟进措施。

- 在波兰，我们行动迅速地将**胡萝卜女子学院 (Carrots Academy for Women)** 倡议转型为技能提升计划，为乌克兰女性难民提供网络安全培训。完成培训后，学员有望收获埃森哲或波兰其他知名雇主的工作邀约。
- 我们也是**难民帐篷伙伴关系组织——向日葵项目 (Sunflower Project—a Tent Partnership for Refugees)** 的主要合作伙伴，该项目旨在通过直接雇用、培训与技能提升计划、指导和额外支持，帮助乌克兰女性难民更快地在经济生活上融入欧洲各地。
- 我们助力**欧洲基督教青年会 (YMCA Europe)** 在乌克兰、罗马尼亚、摩尔多瓦和斯洛伐克建立社区中心，帮助境内无家可归者和难民联络当地社区，获取相应资源，包括安全可靠的技能培训和支持。该计划预计将为1万多名参与者提供全方位支持，并形成可复制的模式，供其他组织借鉴并在欧洲各地资助难民。
- 在波兰，我们与**全球崛起 (Upwardly Global)** 合作创建私营实体联盟，旨在为乌克兰女性难民求职者开发符合其技能和经验的全新支持体系和职业发展倡议。

此外，为及时作出响应，埃森哲向非营利救援组织捐赠500万美元，用于帮助乌克兰人民和流离到波兰、罗马尼亚、斯洛伐克、匈牙利和捷克共和国的难民。我们充分利用了员工捐赠的175万美元善款，发挥了他们的最大价值。

埃森哲社会责任发展伙伴项目

[埃森哲社会责任发展伙伴项目](#) (Accenture Development Partnerships, 简称ADP) 致力于帮助客户, 包括领先的非政府组织、私人基金会、公共捐助机构和私营实体, 以应对社会关键挑战。具体来说, 埃森哲社会责任发展伙伴项目立足自身包容的商业服务, 与私营实体的客户合作, 大规模推动可持续发展的影响力, 帮助客户实现环境、社会和公司治理目标。

二十年成果斐然

20年来, 在埃森哲社会责任发展伙伴项目的引领下, 我们通过多样化的工作建立合作关系、引发全方位影响并促进社会公平, 努力实现联合国可持续发展目标并改善全人类的生活。我们工作主要聚焦农业、气候和环境、能源、性别、多元与包容、卫生和营养、人道主义援助和难民、包容性金融服务和产品, 以及优质教育和可持续生计机会。

2022财年, ADP在约80个国家牵头了270多项行动。近期工作包括:

- 我们与位于乌干达的**Mandulis Energy**进行合作。该公司目前正通过开发非洲最大的沼气并网设施推进数字化转型, 以优化和扩大其循环生物能源模式。并从难民和新兴农民处购买农业废弃物, 将其转化为清洁电力和沼气, 而副产品则被转化为绿色炭块, 用于生产水泥或化肥。
- 我们携手**诺华** (Novartis)、**世界卫生组织** (World Health Organization, 简称WHO) 和**联合国宽带促进可持续发展委员会虚拟医疗卫生工作组** (Broadband Commission for Sustainable Development's Working Group on Virtual Health and Care), [探索如何通过包容性政策的制定和数据驱动的数字, 利用虚拟技术来普及医疗卫生](#)。
- 我们与**H&M基金会** (H&M Foundation) 合作, 设计推出了定制化元宇宙体验, 以宣传有益地球的时尚理念, 并鼓励消费者始终将可持续放在首位。

- 我们助力位于意大利的全球保险和资产管理公司**忠利集团** (Generali Group) 旗下慈善机构人类安全网 (The Human Safety Net) 更好地为年轻家庭和移民服务, 通过创新的包容性保险策略来消除有碍人们建立经济韧性的“保障鸿沟”, 即经济损失和保险损失之间的差异。
- 我们与大型包装消费品公司、金融服务企业 (金融科技和支付服务提供商) 以及专注于技能培养的非政府组织合作, 设计了多边利益相关者计划, 有望通过培训、贷款、数字支付和能源效率资产来满足墨西哥100多万小型零售商的需求, 从而提升其创业成功率。



最优人才

最优人才

本维度内容

员工投入

关爱员工

协力合作, 打造创新职业发展路径

埃森哲以人才和创新为导向。我们的员工在全球范围内践行“科技融灵智, 匠心承未来”的企业使命。整个企业上下着力创造360°价值, 不仅可以提高自身竞争力, 为股东带来回报, 还有助于吸引、激励和留住最优人才。我们注重人才培养, 并且尽心支持员工, 持续为他们提供各种学习、技能拓展和晋升机会。

2022财年亮点

- **入选**《财富》杂志和卓越职场 (Great Place to Work®) 评选的“全球最佳职场” (World's Best Workplaces™)
- **157,000名**员工得到晋升
- **11亿美元**投资, 用于员工持续学习和职业发展
- **4,000多万**小时的培训时长, 同比增长27%
- **100%**实打实的男女员工薪酬公平*
- **20%以上**的北美入门级员工原为学徒

*分析中排除了某些子公司 (例如: 近期并购的子公司)、员工人数极少的国家/地区, 以及临时工和实习生。

员工投入

埃森哲为员工精心设计了灵活而充满活力的职业发展路径，鼓励员工积极拓展技能，提出新见解和创造性解决方案，大胆如实地对本职工作建言献策。

埃森哲整体报酬包括现金薪酬、股权和福利。我们的整体报酬计划旨在肯定员工的技能、贡献和职业发展，同时关怀员工的需求。我们基于员工生活和工作所在的市场地区，为其设定基本工资、奖金和股权。类似股权和奖金等的报酬是我们员工分享公司成功成果的方式。员工在工作中取得的进展越大，获得回报的机会也越大。除财务奖励外，埃森哲合理的报酬还包括为员工及其家人提供关怀的健康与福祉计划。

持续学习

2022财年，我们在学习和职业发展方面投资了11亿美元，帮助员工挖掘个人机遇并拓展技能。我们通过数字学习平台为员工提供了4,000多万小时的培训，比2021财年增加了27%，人均培训时间约为61小时。

我们针对特定岗位的数字和行业技能培训屡获殊荣，这都归功于：由埃森哲专家创建的基于神经科学原理的全天候学习；领先的数字学习内容提供商；权威行业认证；以及与全球知名高校的合作。在埃森哲，各级员工均有机会培养领导力并获得职业发展。

技商

我们相信，无论是谁，要想解决世界上的最大问题，都必须顺应潮流，拥抱数字世界的新兴技术，为此，我们推出持续技术技能课程和学习计划“技商”（TQ）体验，为员工提供有力支持。该课程涵盖云、人工智能、扩展现实和量子计算等12个TQ主题。我们要求员工至少掌握其中八个主题的相关知识，截至2022年8月31日，已有469,000名员工达成这一目标，参与该计划的员工人数累计达597,000人。



舒奇 (Shuchi) —— 企业职能部，人力资源高级分析师
印度古尔冈

技能发展

我们持续助力员工发现和发展自身独特技能。我们利用算法对项目和提供的职业机会进行评估，协助解决人员配备需求，给予工作机会以及量身定制的学习建议，并助力员工之间建立联系。我们的技能库中收录了8,000多项技能，我们的员工可以基于过去的工作经验，通过认证和学习机会掌握这些技能。

我们拥有员工的技能数据，因而能够灵活应对不断变化的客户需求，同时也能为员工推荐符合其兴趣的特定技能培训和机会。

持续认可

我们全年都会以各种形式对员工予以表彰，尊重他们独特的个性，认可他们通过工作创造的宝贵贡献。2022财年，我们提拔了约157,000名员工，创下新纪录。

为了将认可融入日常，我们推出了全新社交认可工具。当同事圆满完成工作、乐于合作亦或面对压力表现得体时，员工都可使用该工具来对其表示肯定和感谢。该系统上线以来，每分钟都会产生四个“认可时刻”。

同工同酬

我们一直坚定致力于实现薪酬公平，并制定了相关程序，确保所有员工不分性别、种族和民族，都能获得公平的报酬。在埃森哲，薪酬公平意味着员工在其职业道路上各阶段都会获得公平且一致的薪酬（考虑到工作内容的相似性、工作地点和任期）。

我们每年进行一次薪酬公平审查。最近一次审查（反映了2022年12月1日生效的年度薪酬调整）显示，在我们开展业务的所有国家/地区，男女员工薪酬公平比例均为实打实的100%（分析中排除了某些子公司（如近期并购的子公司）、员工人数极少的国家/地区，以及临时工和实习生）。从种族和民族来看，在美国、英国和南非当前拥有相关数据的国家/地区，我们男女员工薪酬公平比例同样为实打实的100%。

此外，我们还启用了定期审查程序，旨在验证当地国家/地区的保障生活工资背景条件，确保我们真正做到为全体员工支付不低于当地法定生活保障要求的工资。埃森哲在英国被评为“真实生活工资”雇主。

关爱员工

2022年10月，埃森哲入选《财富》杂志和卓越职场（Great Place to Work®）评选的“全球最佳职场”（World's Best Workplaces™）。这不仅体现了埃森哲的领导要素之一：深切关怀员工，也体现了全体员工对埃森哲的认可。因为该评选的排名直接由公司员工的评价决定——员工在被问及时都表示埃森哲是理想的职场。

人文关怀

我们致力于帮助员工在埃森哲实现职业理想和个人抱负。为此，我们从身体、心理、情感和财务维度全面看待员工福祉。

我们制定方案并策划体验、计划和实践，以满足员工的基本需求。例如，2022财年，我们深化对员工福祉的支持，在首席健康官的带领下，引入数字工具和倡议。

完善的倾听框架是我们实现员工关怀的第一步，它帮助我们了解员工最看重的是什么。我们言行一致，不仅认真倾听员工的感受和需求，而且会在决策时将其纳入考量。得益于此，我们获得了来自员工的宝贵信任，企业文化也得到加强。

乌克兰危机应对

我们致力于为员工提供关怀。为应对乌克兰危机，我们为员工、员工家人，乃至员工在乌克兰的亲人提供一系列支持服务。其中包括以言语沟通提供的支持：

- 危机帮助热线，提供情感疏导。
- 与医生通话，获取远程医疗支持。
- 员工援助热线，解决安置和其他需求。

针对身处乌克兰邻国的员工，以及受乌克兰冲突影响的员工及其亲人，我们推出了以应对创伤为重点的线上支持讲座。

健康、安全和福祉至上

我们时刻把员工的健康、安全和福祉放在首位。我们的员工及其家人享受一系列全面的健康福利，包括医疗保险、牙科保险、药品保险、补充计划等（视员工所在国家/地区而定）。

在美国，我们为员工提供医疗旅行福利，涵盖员工住所100英里范围内无法获取的医疗服务，包括堕胎等在内的全方位生殖医疗卫生服务。这项医疗旅行福利最初仅涵盖移植和性别确认医疗，在美国联邦最高法院决定推翻罗诉韦德案（Roe v. Wade）后，我们将这项福利扩大，已涵盖所有符合条件的医疗服务。作为一家企业，我们认为应出台相应方案、政策和规划，确保员工公平地获取医疗卫生服务。

在印度，为了在新冠疫情期间支持护理人员，我们推出了线上家长福利，由于该福利备受好评，目前仍在采用。该福利为儿童提供在线学习机会，所有身处印度的员工均可使用，内容包括在线夏令营、在线活动以及在线保育员和家长辅导。

埃森哲上下所有员工均可按需参加员工协助计划、医疗保障系统计划、公司赞助的健康计划、心理健康和福祉计划。

“职业健康安全政策”规定了所有员工和承包商的责任，确保公司工作环境始终健康安全，促使埃森哲遵守适用的法律和法规，并在全公司采用健康与安全管理标准。我们在澳大利亚、印度、爱尔兰、意大利、西班牙、英国等国家/地区通过了全球公认的职业健康安全标准ISO® 45001认证。2022财年，我们启动了健康与安全计划，提出了确保健康和专家深入每个国家/地区的全球治理模式。我们的目标是使埃森哲所在的每个国家/地区均满足与ISO® 45001同等的基线标准。

我们的全球援助与保护团队可为员工提供危机管理和安全方面的建议以及援助。该团队负责维护全球全天候守护计划，告知员工相关的安全风险和健康建议，提醒员工注意生活、工作和旅行所在地的安全事件。

我们努力实现办公场所全部无障碍访问的目标。我们的无障碍访问中心旨在面向残障人士，重点关注赋能和咨询服务、协作技术研究、招聘等支持。

身心健康

我们努力营造倡导心理健康的环境，并提供相关工具、计划和实践，以促进员工心理健康。我们持续致力于破除污名化，营造倡导心理健康的工作环境，让人们能够畅所欲言。我们还持续通过增强型数字工具和倡议改善员工福祉，以缓解由新冠疫情、宏观经济挑战和欧洲战争下人道主义危机造成的多重压力。

Thrive Global是一个行为改善平台，旨在提供科学减压的解决方案，提升幸福感和工作效率。在该平台的帮助下，我们通过定制化的研讨班帮助员工建立归属感和目标感。自2020财年以来，约22.5万名员工完成了Thrive Global的“茁壮成长的内心”计划（Thriving Mind，培养心理韧性的技巧）、“共同茁壮成长”计划（Thriving Together，建立韧性和归属感的方法）和“获得滋养，茁壮成长”计划（Nourish to Thrive，促进认知健康的营养策略）。

借助“心理健康联盟”（Mental Health Ally）网络，我们数千名员工扮演大使和倡导者的角色，热心帮助正面临心理健康挑战的同事找到所需的支持。我们提供相关培训以帮助员工了解需要心理

帮助的表征，如何开展心理健康对话，以及如何采取措施为同事提供帮助。此外，我们还提供多种数字工具（包括Thrive Global、Talkspace、Calm、Wysa、RethinkCare和Virgin Pulse等），以支持员工心理健康和福祉。

我们还设立了综合中心，集中为所有埃森哲员工及其家人提供所有心理健康和保健服务资源。该网站设有聊天机器人，可帮助访客定位最符合其具体需求的服务。

基础福利标准

我们致力于为在世界各地生活和工作的所有员工提供一系列基础福利。我们着力打造能帮助员工在专业和个人层面达到最佳状态的企业环境。我们认为，深切关怀所有员工，能帮助他们实现抱负。

我们提供的一系列福利皆有助于员工提升健康状况，并感受到埃森哲在生活各阶段对他们的关怀。我们高度重视包容和多元，通过为员工提供与其密切相关的福利，确保人人都能获得公平的发展渠道和机会。我们的一大目标是为所有员工提供不低于以下标准的福利保障*。

LGBTIQ+医疗计划

为了在全球范围内打造融洽环境，包容女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、双性人和酷儿（LGBTIQ+）以及拥有任何其他性取向、性别认同或性别表达的员工，我们制定了以下政策：

- 在所在市场地区法律允许或适用的情况下，通过埃森哲医疗计划，所有员工均能平等享受为LGBTIQ+员工及其伴侣提供的医疗方案。

- 在所在市场地区法律允许或适用的情况下，通过埃森哲医疗计划或政府计划，95%的员工都能享受跨性别包容性医疗卫生福利。

假期

为了确保员工能够养精蓄锐，充分享受远离工作的时光，我们为所有员工提供至少15天的带薪假期，包括法定假日、非法定假日和额外的带薪假。

产假

我们为所有新晋家长提供至少16周的带薪产假或同等时长的带薪假，其中包含父母福利和社保补贴（在适用地区）。95%以上的员工都能享有这项福利。

流产假

我们为自身或伴侣不幸流产的员工提供至少三天的带薪流产假。除了法定权利外，85%以上的员工还享有这项福利。

*不包括埃森哲与微软合资并由埃森哲控股的埃维诺及近期并购实体的信息。

塑造未来工作

我们还积极利用新冠疫情期间从员工、客户和合作伙伴身上吸取的经验，打造埃森哲的新工作方式。

2022财年，我们推出了全方位互联体验，营造了公平的竞争环境，确保员工无论身处何地，都能充分参与公司事务。借助全方位互联体验，员工能够彼此建立联系，创造个人和商业价值并发展事业。我们通过行为、数字工具、办公室合作和企业文化来强化人与人之间的联系。

我们的员工和团队已适应全方位互联的工作方式。据调查，埃森哲全球85%的受访者表示团队合作的灵活性得到提高。

当员工回归线下办公，迎接他们的将是安全、互联且协作的办公空间。

埃森哲领导力要素

我们的“领导力要素”围绕埃森哲对所有员工的期望设定合理化标准，为我们成功创造360°价值提供有力支持，具体包括：

- 始终做正确的决定，并采取正确的行动。
- 依靠卓越绩效、自信和谦逊发挥引领作用，展现学习能力、优秀团队构建能力和天然协作能力。
- 以身作则，践行客户为本理念，为客户创造价值。
- 与同事、客户、生态系统合作伙伴和社区密切合作，共创辉煌。
- 深切关怀我们的所有员工，帮助他们实现职业理想和个人抱负。
- 坚定不移履行对包容、多元和平等的承诺，以个人影响和总体结果为证。
- 勇于改变并能带动员工不断前进。
- 积极创新，审视我们对客户以及外部合作伙伴、竞争对手、初创企业、学术和分析机构的所作所为，以敬畏之心持续学习，挑战假设，不断创新，并培养和鼓励员工也这样做。

弗兰妮 (Felanie) —— 智能运营部，网络服务高级分析师
菲律宾马尼拉



协力合作, 打造创新职业发展路径

我们不断创新, 寻找创造和建立更具更具包容性的职业发展路径的新方法, 让每个人都能实现职业生涯的蓬勃发展。我们投资于社区, 以充分赋能尚未发掘的人才库。通过这种投资, 埃森哲提升了思想和经验的多样性, 为所有人带来更多机会, 同时为员工和客户创造巨大价值。为此, 我们与政府、非营利组织、社区大学等合作, 通过在埃森哲提供学徒计划及其他职位机会来教育、培训和支持员工团队。

全球范围内学徒计划的示例包括:

- 拉丁美洲的**START**技术培训计划自2014财年以来, 着力提升我们运营所在社区低收入人士的就业能力。经过三至四个月的学习后, 参与者可在埃森哲和其他企业担任技术职务。2022财年, 900多人通过START掌握了技术, 其中113人被埃森哲聘用。

- 在菲律宾, 我们与**Passerelles Numeriques**合作, 通过一项为期三年的计划, 培训社区中的弱势青年, 帮助他们为技术工作做好准备。2022财年, 该计划培养了193名毕业生, 并且均已成功就业, 其中9人就职于埃森哲。
- **北美学徒计划**自2016年以来, 招聘、培训、指导那些尚未发掘的人才和面临技术颠覆风险的再培训人员, 并为他们提供更多的职业机会。2022财年, 我们超额完成了学徒招聘目标, 即北美入门级职位录用者中, 学徒比例达到20%。
- **英国学徒计划**为在技术、咨询和人力资源方面经验不足的入门级人才提供了职业机会。我们还为不具备技术背景但希望获取技术类职业所需技能的个人提供数字和技术解决方案硕士学位学徒计划。2022财年, 该计划拥有近200名学徒,

比上一年增加了93%。学徒计划一向是我们提升多样性的关键举措, 有助于扩大人才库, 吸纳更多代表性不足的群体。截至目前, 我们已取得卓著成效。过去三年的伦敦学徒中, 30%以上为黑人, 近60%为女性, 近70%来自低社会经济背景。



多元与包容

多元与包容

本维度内容

多元与包容镌刻于心

实现性别平等

明确反对种族主义

增强残障融合

促进LGBTIQ+包容

培养跨文化多元化

供应商多元与包容

我们时刻将多元与包容镌刻于心，这是我们所有决定和行动的基石，也是我们业务成果的关键推动力。在我们看来，无论是获取人才，还是激发创新，都离不开多元与包容。

2022财年亮点

- 在路孚特“多元和融合指数”中**排名第一**
- 在彭博性别平等指数中**得到最高分数**
- **入选**Stonewall多元与包容全球杰出雇主；2022年度最佳集团网络奖（Network of the Year in 2022）
- 在DiversityInc“美国多样性企业50强”榜单中**位列榜首**
- 全球员工团队中有**47%***为女性（目标是到2025年达到50%）
- 董事总经理中有**29%***为女性（目标是到2025年达到30%）
- 董事候选人的种族和族裔多元化水平为**56%**；**女性占比同样为**56%**

* 截至2022年12月1日。

** 本报告中董事的种族和族裔多样性水平基于自陈报告的EEO-1类别。详情请参阅我们的《2022年委托书》。

多元与包容镌刻于心

多元与包容也是埃森哲的优先事项——我们制定并公开分享目标，然后收集数据不断改进，并让我们的领导者负起责任。之所以公开分享目标，是因为我们相信，提高透明度可以增强信任感和使命感。

埃森哲自上而下，由董事长兼首席执行官和董事会带头贯彻多元与包容这一企业优先事项。我们董事会的构成，董事候选人中，56%为少数民族和族裔*且56%为女性，包括我们的董事长兼首席执行官沈居丽。我们希望各级领导者能够帮助培育和维护平等的企业文化，助力每位员工实现职业理想和个人抱负。

我们着力在以下领域推进多元与包容：

- 女性。
- 少数民族和族裔。
- 残障人士。
- 女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别、双性人和酷儿 (LGBTIQ+)。
- 具有不同文化背景的员工。
- 宗教和信仰不同的员工。

我们还根据当地市场情况，关注其他领域，如年龄和社会流动性。

*本报告中董事的种族和族裔多样性水平基于自陈报告的EEO-1类别。详情请参阅我们的《2022年委托书》。

多元与包容目标与进展

性别平等

我们的员工中有**47%为女性**，正朝着到2025年实现性别平衡（按照性别二元论）的目标迈进。

我们的董事总经理中有**29%为女性**，即将达成到2025年将女性董事总经理的比例提高至30%的目标。

种族和族裔

到2025年提高少数民族和族裔员工比例*

美国：

非裔美国人和黑人员工比例为12.1%，提前实现了将非裔美国人和黑人员工比例从9%增加至12%的目标。

非裔美国人和黑人董事总经理比例为4.2%，即将完成将非裔美国人和黑人董事总经理比例从2.8%增加至4.4%的目标。

西裔和拉丁裔美国人员工比例为11.1%、董事总经理比例4.5%。正逐步实现将西裔和拉丁裔美国人员工比例从9.5%增加至13%、董事总经理比例从3.5%增加至4.7%的目标。

英国：

黑人员工比例为5.1%**，黑人董事总经理数量为12人。正逐步实现将黑人员工比例从4%增加至7%、董事总经理数量至少翻一倍（超过16人）的目标。

南非：

非裔黑人员工比例为44.4%。我们会再接再厉，努力将非裔黑人员工比例从45%增加至68%。

有色人种*员工比例为9.8%**，正逐步实现将有色人种员工比例从6%增加至10%的目标。

非裔黑人、有色人种和印度裔董事总经理比例为55.5%，正逐步实现将非裔黑人、有色人种和印度裔董事总经理比例从39%增加至70%（重点关注非裔黑人和有色人种的占比）的目标。

* 目标陈述中的数据反映的是公布之时的预期——美国公布目标的日期为2020年9月1日，英国和南非为2020年10月1日。进展数据截至2022年12月1日。它包括通过我们内部渠道自我认定种族和族裔的员工。

** 黑人包括自我认定具有非洲和加勒比血统或具有非洲或加勒比黑白混血人血统的黑人/英国黑人员工。

*** 有色人种是非洲南部本地的一个多种族混血群体，祖先来自居住在该地区的多个种族，包括科伊桑人、班图人、阿非利卡人、白人、南岛语族、东亚人或南亚人。

通过我们依法实施的自我识别 (self-ID) 计划, 我们的员工可以选择自愿分享个人信息, 例如: 法定性别、性别认同、性取向、民族和种族、服役/退伍军人身份或残障人士身份等。

我们从多方面、多维度给予员工最大认可, 尊重他们的个人独特性。“交叉方式”是我们营造工作环境的关键, 以确保公司全部员工都能够展现和表达真实的自我。

我们采用与其他企业优先事项等同的纪律和严谨态度以实现多元与包容。我们制定并公开分享目标, 然后收集数据不断改进, 并肩负起责任。

建立归属感

我们提供多样资源以支持我们的员工增进对融合文化的理解, 包括提供“无意识偏见” (Unconscious Bias) 和“共同茁壮成长” (Thriving Together) 等课程; 培养技能和领导能力的培训项目; 以及员工资源小组和网络, 以创造团体归属感。根据我们的承诺, 我们推出了“共同茁壮成长: 建立韧性和归属感”课程, 该行为改变课程专注于培养韧性和归属感。2022财年, 已有超过71,000名员工完成了该课程。

通过有偿众包促进平等

在印度, 我们的旗舰项目Aarambh和“包容性实习计划” (Inclusive Internship Program) 为符合要求但尚未就业的人群创造求职途径, 帮助他们更好地做好就业准备。这些为期12至24周的体验式实习为跨性别者、残障人士和低收入背景的女性提供培训和在职学习机会。其目的是建立多样化人才库, 赋能代表性不足的社区。2022财年, 有近460人参与了这两个项目, 其中82%的参与者在实习结束后成功就业。

包容性设计

我们致力于消除就业歧视, 并在人事决策方面始终坚持任人唯贤原则。我们相互尊重, 平等待人, 包容和尊重每个人的差异、独特优势和观点。

此外, 我们将包容性融入工作和为客户创造价值的方式, 致力于在埃森哲贯彻以下要求:

- 通过无障碍、负责任的人工智能和包容性设计方面的工作, 将包容性融入企业的方方面面和客户服务。
- 领导者带头落实包容性行为。
- 员工有能力成为积极盟友并引领变革。
- 我们针对员工生命周期制定的政策、实践和流程旨在创造机会平等的公平竞争环境。



尹默 (Imoh) ——埃森哲联邦服务部, 技术专员
美国华盛顿特区

实现性别平等

我们坚信，未来的员工团队应是平等的，并为促进性别平等设定了大胆的目标。2020年底，我们实现了女性董事总经理占比25%的目标，并制定了到2025年女性占比30%的新目标。截至2022年12月1日，女性在全体员工中占比为47%，在董事总经理中占比为29%，在高管（经理及以上）中占比为32%，在全球管理委员会中占比为25%，在董事候选人中占比为56%*。我们积极践行到2025年实现性别平衡（按照性别二元论）的目标。

今年是我们庆祝**国际妇女节**的第18个年头，我们在33个国家/地区为员工、客户和合作伙伴举办了114场线上线下活动。基于[“更好的归属感”研究](#) (Better to Belong)，我们进一步探索了女性的职场体验以及如何使用[“美好生活框架”](#) (Net Better Off Framework) 来激发人的潜能。我们的**国际男性节**庆祝活动同样有助于兑现性别平等的承诺，并且可以使人们认识到男性在性别平等中的作用。

*详情请参阅我们的《2022年委托书》。

包容性管道

为践行性别平等承诺，我们积极建立更具包容性的人才渠道。我们持续制定和推出技能提升计划，为女性提供高需求技术技能培训，推动其参与社会和经济活动。

例如，我们在波兰开设的第四届[“入门学院”](#) (Starter Academy) 再培训计划，旨在为有意从事IT职业的西里西亚地区乌克兰女性难民提供再培训。埃森哲波兰技术中心为这些因战争而流离他国的女性提供支持，帮助她们发展事业。无论她们是否拥有IT经验，均可参与该计划，通过学习新编码技能，在积极的环境中重启职业生涯。

领导力发展

我们的全球[“女性领导力”](#) (Women's Executive Leadership) 计划为期两年，根据参与者的需求和目标量身定制。目前该计划拥有165名优秀女性参与者，我们为其提供个人辅导、战略人脉、职业发展机会，以及额外的支持和工具，助其取得职业发展。该计划自启动以来，共有73名参与者得到晋升，累计开展了1,200多次个人辅导课程。

明确反对种族主义

我们的董事长兼首席执行官和全球管理委员会明确表示反对种族主义，并强调人人平等，绝不容忍任何形式的骚扰、歧视、偏执或仇恨。

我们致力于贯彻2020年9月宣布的行动，以促进种族和族裔多元与包容：

- 设定目标：到2025年，提高美国、英国和南非全体员工和董事总经理中少数种族和族裔的比例。
- 提供培训，在全球范围内打击种族主义。
- 增加社区投资，支持经济包容性。

2022年，我们大力建设埃森哲的种族和族裔包容性，尤其关注拉丁美洲和欧洲的意识提升。

为实现目标，我们持续在整个企业扩大埃森哲合格候选人库，以反映市场上人才的多样性。例如，美国“包容性候选人” (Inclusive Slate) 计划有助于确保参与各职位面试的候选人具有多样性，并且包含代表性不足的群体。

除了扩大候选人库，我们还提供富有趣味的领导力之旅，以支持职业成功。例如，在英国，我们创建了Engage!，这是一项针对黑人员工及其直系经理和项目发起人的领导力之旅，旨在推进整个员工生态系统中的文化变革和包容行为。我们已将Engage!推广到美国，面向非裔美国人、黑人、西裔和拉丁裔美国人员工，并计划继续推向其他市场。

勇气之色——为拉丁美洲的种族性而自豪

“勇气之色” (Color Brave) 是我们在巴西的种族多样性计划与员工网络，旨在为埃森哲员工带来职场归属感，从而招募、保留、发展和提升黑人人才。该计划利用与黑人和其他人种的密切互动，解决埃森哲内外部的种族主义问题。在招聘方面，该计划通过影响力招聘来吸引人才，其中包括两项实习计划——Adventures2Go和MaraTon。这两项计划以技术、创新和多元为出发点，发掘未开发的潜在市场。为了推进融合发展和人才保留，通过“勇气之色”开展了学习与倾听讲座、焦点小组、一对一谈话和匿名调查，以了解黑人和棕色人种员工的看法和需求。我们还开展了其他互动活动，以激发和强化种族意识。

通过一系列活动，巴西员工提高了对结构性种族主义、种族素养、微歧视和交叉融合的理解。此外，“勇气之色”还与“黑人联盟” (Black Connection) 合作，这是一项联合了合作伙伴、客户和其他组织的当地计划，旨在探讨巴西黑人/棕色人种社区所面临的挑战和交流机会。

与社区通力合作

我们致力于挖掘机遇，与社区和其他合作伙伴携手促进平等、打击种族主义和偏见，并创造更多的就业和晋升机会。

同时，运用我们的独特优势积极投资于社区。例如：

美国

- 我们的董事长兼首席执行官沈居丽是**纽约就业首席执行官理事会** (New York Jobs CEO Council) 的董事会联合主席。该组织是一个非营利会员制中介机构，致力于推广市场驱动型可持续的员工团队发展解决方案，惠及纽约的求职者和企业。就业理事会的目标是，到2030年为十万个低收入、多样化的纽约人安排薪酬可观、能够安家立业的工作，其中包括2.5万名纽约市立大学的学生。
- 2021年，我们启动了**“黑人创始人发展计划”** (Black Founders Development Program, 简称BFD)，旨在为黑人企业家提供大力支持。2022财年，我们为首位BFD创始人提供了资金，吸引了20多位创始人参与投资、合作探索、指导和试点项目，并且举办了10多场活动，在埃森哲内部和外部提升了黑人创始人的地位。
- 我们是**OneTen**的联合创办者，该领导者联盟致力于为黑人人才提供不要求四年制学位的职业机会。

欧洲

- 我们与**商业包容性发展联盟** (Business for Inclusive Growth) 合作，共同制定了种族和族裔包容性建议。商业包容性发展联盟是一个由首席执行官领导的全球大型企业联盟，它与经济合作与发展组织 (Organization for Economic Co-operation and Development) 达成战略合作，致力于消除收入和机会不平等。

英国

- 2022财年，我们推出**“赋能黑人未来”** (Empowering Black Futures) 系列课程，开展了一系列研讨会，吸引、激励并鼓舞黑人学生提升就业能力和技能。
- 我们是**Mobilise**的联合创办者，该数字招聘平台为黑人人才提供工作机会、技能培训、指导和人脉，帮助他们在英国创意与技术领域就职。

南非

- 我们是**Quirky 30**的合作伙伴，该非营利组织专注于为贫困社区提供紧缺的技术技能和职业支持。
- 我们是**Mentec基金会**的资金合作伙伴，该基金会为特定行业的技能提升和创造就业计划提供资金。

用培训加强种族主义防范意识

我们在增加员工代表性方面正取得稳步进展，持续开展关于发现和报告种族歧视问题的强制性培训，并通过与社区和其他合作伙伴合作，促进平等、打击种族主义并创造更多就业和晋升机会。在美国、加拿大、英国、爱尔兰、南非、澳大利亚、新西兰和欧洲，已有98%的员工完成相关培训，后续会有更多国家/地区加入这一行列。

我们持续举办讲座，分享少数种族和族裔人群的生活经验并建立联盟。2022财年，许多社区历经艰难，我们为此举办了倾听会，倾听不同种族和族裔、性别和信仰的人群的想法以及“埃森哲骄傲”员工网络的心声。我们谴责仇恨言行，并承诺贡献自己的力量，坚决反对仇恨与暴力。

此外，我们将员工捐款分配到各社区服务组织，包括亚裔美国人基金会 (The Asian American Foundation)、传统黑人大学 (Historically Black Colleges) 以及美国西班牙裔服务机构 (Hispanic-Serving Institutions in the United States)。

增强残障融合

我们致力于确保残障员工能够获得前沿技术、工具和培训，以在无障碍工作环境中取得成功。埃森哲全球残障与神经多样性包容委员会 (Disability & Neurodiversity Inclusion Council) 负责设定优先事项、评估进展并帮助推进残障融合议程。

我们推出了住宿支持工具，有助于残障员工轻松使用辅助技术，灵活的工作安排、手语翻译、屏幕阅读器等。这款创新工具旨在实现请求过程简单化、私密化和个性化，目前已在43个国家/地区推出。

“激发潜能”计划 (Abilities Unleashed) 是我们最新获奖的残障融合领导力发展计划，旨在为残障员工提供各种机会，以帮助他们提升能力、规划职业生涯、构建人脉以及轻松协作。

我们坚持为残障员工打造安全的自我认同环境；截至2022年12月1日，已有11,500多名员工实现了自我身份认同。

无障碍中心

我们的全球无障碍中心网络为残障人士及其所在部门提供了特别的办公工具、支持和技术，助力他们更好地发挥才能。中心包括一系列针对不同需求的辅助技术解决方案，涵盖听力、

视力、行动能力和认知，并且还提供采用了残障辅助技术的人体工学键盘等设备。更重要的是，该中心为我们搭建合作交流平台，探讨如何支持员工，以确保每名员工，无论残障与否，都能获得学习、成长和发展的机会。目前，我们已在全球建成34个无障碍中心，以后会有更多此类中心上线。

应用程序无障碍访问

我们一直致力于将无障碍访问实践融入一切行动，并为客户提供必要工具和知识，帮助他们实现无障碍访问。我们不断提高内部开发的常用企业应用程序的易用性，使员工能够轻松与之交互。接下来，我们会着力将无障碍访问要求融入企业IT生命周期的各个阶段。

携手客户，扩大影响

借助位于印度卓越技术中心的无障碍访问激活中心，我们与客户合作，通过包容性、无障碍设计将无障碍访问融入客户的解决方案。激活中心提供广泛的专业服务，包括帮助客户制定战略，设计和创建包容性应用程序；审核现有应用程序；实施补救措施，使应用程序符合A级、AA级和AAA级《Web内容无障碍访问指南》(Web Content Accessibility Guidelines)。这些激活中心为埃森哲客户赋能，使他们能够为消费者、员工、合作伙伴和社区提

供可持续、包容性数字渠道，通过满足全球10亿多人残障人士的数字无障碍访问需求，提高产品和服务的触达和营收。

残障融合领军者网络

我们的残障融合领军者 (Disability Inclusion Champion) 网络在全球拥有约35,000名成员，定期召集员工与社区合作交流并为社区提供支持。我们与PurpleSpace全球“点亮紫光” (Purple Light Up) 计划合作，已点亮我们的29个办公地点，以表彰残障员工的贡献。

神经多样性融合

截至2022年10月，我们的神经多样性员工网络在全球范围内已拥有900多名成员。我们的员工网络正携手全球多元与包容团队，采取由员工主导的新方式，加强对神经多样性的认识和教育。

促进LGBTIQ+包容

我们的“埃森哲骄傲”（Pride at Accenture）社区在我们开展业务的所有国家/地区拥有90多个员工网络和11.9万多位女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别、双性人和酷儿（LGBTIQ+）盟友。这些员工网络至关重要，有助于我们实现人才战略目标、实施招聘计划和人才发展活动，以及推进与生态系统合作伙伴的外部合作。

我们为LGBTIQ+员工提供专业培训、人脉网络支持和指导，努力打造人人都能拥有归属感并获得发展的工作环境。自2018年以来，已有650多名员工参加了LGBTIQ+领袖学习（LGBTIQ+ Leaders Learning）项目，该项目旨在为有潜力的LGBTIQ+员工和盟友提供信息、工具和支持，持续助力他们构建职业生涯并成为LGBTIQ+模范和领袖。

同性和跨性别者的健康福利

为了在全球范围内打造面向LGBTIQ+以及拥有任何其他性取向、性别认同或性别表达的员工的包容性环境，我们制定了以下政策：

- 在法律允许或所在市场地区适用的情况下，通过埃森哲医疗计划，所有员工均能享受为LGBTIQ+员工及其伴侣提供的平等医疗方案。*

- 在法律允许或所在市场地区适用的情况下，通过埃森哲医疗计划或政府计划，95%的员工都能享受跨性别包容性医疗卫生福利。*

通过我们的自我身份认同计划，员工可在法律允许的范围内自愿分享自身信息，例如：性别认同和性取向。此外，员工可以在企业内部在线简介中公开自己的人称代词。

倡导平等

我们被公认为支持LGBTIQ+员工和社区的企业领导者，我们对此感到十分自豪。埃森哲是“全球LGBTI平等伙伴关系”（Partnership for Global LGBTI Equality）创始成员，该联盟由22家领先的跨国公司和6个非营利组织组成，是世界经济论坛和联合国人权事务高级专员办事处（United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights）的合作伙伴。《联合国行为标准》（UN Standards of Conduct）引入《联合国商业行为标准：消除针对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别和双性人的歧视》（UN Standards of Conduct for Business: Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People），促进了这一标准的推广，加速了全球范围内的LGBTIQ+职场融合建设。埃森哲已连续7年被评为Stonewall全球杰出雇主，“埃森哲骄傲”员工网络荣获2022年度最佳集团网络奖。

*不包括近期并购的实体。

培养跨文化多元化

我们为员工提供所需资源和培训，以促进跨文化合作并提升工作效率。今年，超过20,000名跨文化领导者和培训师因其对该领域的付出和热忱受到认可。

为提升跨文化多元，我们全年不断宣传跨文化领导者和培训师的故事并推出当地活动，包括5月21日的“世界文化多元促对话和发展日”（World Day for Cultural Diversity for Dialogue and Development）以及针对全球员工所处文化背景和国家的#埃森哲新年（#NewYearsAcrossAccenture）传统庆祝活动。

供应商多元与包容

我们践行负责任的采购方法，通过推进包容性采购做出表率。我们帮助客户、合作伙伴和供应商将多元与包容融入自己的供应链，并不断改进。用购买力推动变革，有助于赋能整个生态系统中的企业（包括供应商和买家）并激发创新。

供应商包容与可持续计划

我们的采购方法对一些重要计划产生了影响，例如：荣获奖项的“供应商包容性与可持续计划”（Supplier Inclusion & Sustainability Program），该计划旨在推动包容因身体、社会或文化原因而被排除在劳动力市场之外的群体。该计划涵盖少数族裔及女性拥有的企业、LGBTIQ+社区、残障人士、退伍军人、难民以及居住在偏远地区的人群。我们将不同的供应商按类别分为多种企业，包括少数族裔、女性、中小型企业（SME）、伤残退伍军人、退伍军人、历史上未充分开发的地区、残疾人以及LGBTIQ+企业。

为支持更广泛的包容性，我们直接招聘上述群体，积极与供应商达成相关协议，并与其他组织开展合作。

供应商包容与可持续实践

2022财年，我们已在22个国家/地区实施[供应商包容与可持续计划](#)，并且计划在2023年将其推广到更多国家/地区。我们不断借助数字化工作推进这项计划，并利用“可持续采购中心”等技术工具，简化供应商环境、社会和治理评估等活动。

全球多元供应商发展计划

2006年起，我们将供应商多元与包容的承诺付诸行动，推出了全球多元供应商发展计划（Global Diverse Supplier Development Program，简称DSDP）。DSDP学员通过为期18个月的计划完成业务健康评估和季度进展报告，了解业务中的多样性，并证明他们作为多元供应商所取得的进展。

2021财年，我们设定了全新DSDP目标，即到2023财年底让250家多元供应商完成该计划。截至2022财年末，已有217家供应商成功毕业。2022财年，我们还在澳大利亚推出了DSDP。

聚焦南非

我们的目标是打造共享知识、经验和资源的文化，实现共同成功。每年，我们都会持续更新和扩充DSDP计划，并且以身作则。

例如，2022财年，我们将中小型企业数字生态系统平台（Small Medium Enterprise Digital Ecosystem Platform），一个与南非DSDP毕业生共同开发的数字工具应用于全国残疾人委员会（National Council for People with Disability）一项慈善项目，让这个南非非政府组织能够为残障人士企业提供为期12个月的创业计划。

在南非，我们还投资和培养中小企业供应商，并持续吸纳DSDP毕业生成为我们的供应商。

美国、加拿大、南非和印度

我们与供应商一同对多元支出进行监测，以了解全年的进展。2022财年，我们开始跟踪在埃维诺（由埃森哲与微软合资并由埃森哲控股）的多元支出。我们在美国的多元支出从2021财年的32%增加到47%，在加拿大的多元支出从2021财年的25%增加到34%。自报告多元支出以来，我们首次公开了埃森哲当前在北美（美国和加拿大）的多元供应商支出，金额约为10亿美元。

在南非，我们持续引领供应商包容，严格遵守甚至超额完成《广义黑人经济振兴法案》（Broad-Based Black Economic Empowerment，简称B-BBEE）的要求。我们认识到增加多元、包容采购支出的重要性和价值，并看到了其深远影响。2022财年，我们连续第五年保持B-BBEE 1级认可地位。2022财年，我们对南非黑人女性拥有的企业的采购支出增长至57%，再次超过了12%的B-BBEE目标。此外，我们对黑人拥有的中小型企业的支出超过63%，远超30%的目标。我们在南非对黑人拥有的供应商的采购支出从上年的60%增长至61%，超过50%的目标。

我们也首次报告了在印度的多元支出。2022财年，我们的多样化企业支出（包括中小型企业在内）为23%。

与各组织合作

为支持包容性采购，“供应商包容与可持续计划”直接招聘供应商，并与供应商和企业建立伙伴关系。能与少数族裔及女性拥有的企业、LGBTIQ+社区、残障人士、退伍军人、难民以及居住在偏远地区的人群的组织合作，我们深感自豪。

我们与各组织达成广泛合作，影响力遍及美国、欧洲、加拿大、南非、澳大利亚、新西兰等全球各地。我们通过包括担任企业会员、董事会候选人、执行委员会成员或联合创始人等方式参与合作。例如，我们是WEConnect International的联合创始人，该公司为买家和女性拥有的企业建立沟通渠道，使这些女性企业获得全球市场竞争力。作为该公司全球董事会、全球执行委员会、会员发展委员会和地方咨询委员会成员，我们助力提升全球女性拥有的企业的影响力并为其创造机会。

我们在18个国家/地区与WEConnect International达成合作，其中包括启动了DSDP计划的国家/地区，如澳大利亚、加拿大、印度、爱尔兰、南非、英国和美国，旨在帮助各类计划申请者与当地合作伙伴建立联系。我们还与WEConnect International携手开发了介绍采购新趋势的思想领导力报告，以便多元供应商参考。

在美国，我们与Disability:IN、全国妇女商业企业协会（Women Business Enterprise National Council）、国家LGBT商会（National LGBT Chamber of Commerce）以及埃森哲任顾问委员会或董事会成员的其他组织，共同兑现供应商多样性承诺。此外，我们还是欧洲LGBTIQ商会（European LGBTIQ Chamber of Commerce）的联合创始人及董事会成员之一。我们持续支持该组织建立泛欧合作，为LGBTIQ+商业社区创造机会，并与潜在客户建立联系。此外，我们为美国少数民族供应商发展委员会（National Minority Supplier Development Council in the United States）的工作提供支持，同时也是由英国少数民族供应商发展委员会（Minority Supplier Development UK，简称MSDUK）领导的“欧洲供应商多元化计划”（European Supplier Diversity Program）的创始成员。我们的支持包括战略建议、认证和建立强大的企业会员基础。

我们还发挥所长，帮助企业创建供应商多元化工具并增强相关意识。我们与MSDUK合作开发的基准工具，可用于衡量供应商多元化计划在供应商发展、二级支出和领导力承诺等方面的表现。分析结果可为英国供应商多元最佳实践年度报告提供依据，并且用于制定供应商战略。



雷根 (Raegan) —— 战略&咨询部, 人才与组织经理
澳大利亚布里斯班

A low-angle photograph of a woman with her hair in a ponytail, wearing a black sleeveless top, looking upwards. She is positioned in the lower center of the frame. The background consists of several modern skyscrapers with glass facades and intricate structural details. The sky is a mix of deep blue and vibrant purple, suggesting a sunset or sunrise. The overall mood is aspirational and futuristic.

客户

客户

本维度内容

共同创造价值

使命、战略和品牌

推动变革的五大新动能

我们帮助客户, 包括许多世界领先的公司和政府驾驭变革, 抓住机遇, 实现蓬勃发展。我们与之密切合作, 理解并预测其需求, 并投资解决方案, 创造切实的价值来帮助他们。

2022财年亮点

- 9,000+客户
- 服务的客户遍及全球120多个国家/地区
- 40+行业
- 75%以上的《财富》全球500强企业是埃森哲客户
- BrandZ全球最具价值品牌百强榜**第26位**, 品牌价值增长28%, 已超820亿美元

共同创造价值

所谓的360°价值，是指为客户交付他们孜孜以求的财务绩效和独特价值，携手客户以推动多元与包容发展，对其员工进行再培训和技能提升，让客户在埃森哲的帮助下，实现可持续目标，为其消费者和员工打造优质体验。

创造360°价值可帮助客户收获非凡成就。为此，我们将360°价值评估框架广泛用于全球近600家埃森哲客户，监测和衡量我们携手客户创造的价值。

我们坚信，通过这种方法，可以更好地推动整个企业的转型，并为所有利益相关者，包括客户、员工、股东、合作伙伴和社区，带来积极影响。

不断发展的客户关系

2022财年，我们在客户关系的广度和深度上取得突破。

深化客户关系的同时，我们的客户数量也在增加。目前，我们共拥有9,000多个客户，遍及120多个国家/地区。

2022财年，75%以上的《财富》全球500强企业是埃森哲客户，这体现了我们的服务在全球范围内的深度、广度和关联度。

为客户创造价值

我们针对不同行业的客户，提供相应解决方案、服务和技能，为客户创造非凡价值。我们善于利用自己的规模和全球影响力、创新能力和强大生态系统合作伙伴关系，积极调动myWizard、myNav、SynOps等资源 and 平台。

我们还助力客户通过技术推动企业全面快速转型，在较短的时间内实施大型计划，往往同时涉及企业的多个部门，具体措施包括：

- **建立数字核心**：例如：上云、应用数据和人工智能，以及企业安全建设。
- **优化运营**：例如：帮助客户快速实现数字化转型、获得数字人才并降低成本，以及推进工程和制造的数字化。
- **加快营收增长**：例如：利用技术和创新来创建更多的个性化联系、体验和有针对性的规模销售，利用数据和人工智能，改进内容供应链和营销与商业模式，以及助力客户创建全新数字服务和商业模式。

此外，企业正寻求更快速的发展，并且希望借助埃森哲的数字平台和人才来降低成本，因此，我们的管理服务已变得更具战略意义。

得益于通信、媒体及高科技、金融服务、医疗卫生与公共服务、产品制造与能源资源这五个行业团队的深厚专业知识，我们精准进军特定市场。

埃森哲拥有由100多个创新中心组成的创新网络、强大的专业技术、完备的生态系统合作关系，以及由全球最大的卓越技术和智能运营中心网络支持的全球交付能力，因而我们的综合服务团队能够快速、大规模地满足客户需求。

矢志创新，实现增长

我们致力于发想前沿理念并应用新兴技术，将创新视为竞争优势的源泉。我们大力投资研发，助力客户应对市场新形势，并自信地迈向未来。

我们的创新专家与世界各地的客户合作，帮助他们构思未来、制定共创创新商业战略和技术解决方案，并通过迭代来维持创新。我们利用独特的知识产权来提供这些创新服务。

我们坚信，结合我们的员工、资源、能力包括我们的全球创新中心网络，埃森哲能够成为客户的首选战略创新伙伴。我们拥有丰富的创新咨询专业知识，包括战略、文化变革、新商业模式构建和长期技术创新，可助力塑造未来的产品和服务。

使命、战略和品牌

我们不断践行2021财年初公布的企业使命、战略和品牌形象，以更好地定义和传达我们为客户、员工、股东、合作伙伴和社区创造价值的方式。

使命

我们的360°价值承诺由“科技融灵智，匠心承未来”的使命驱动。这正是埃森哲的独特之处。它指引着我们前进的方向，生动诠释了所有业务的非凡意义。

战略

为客户、员工、股东、合作伙伴和社区创造360°价值是我们增长战略的核心。企业战略定义了通过创造360°价值，我们将在哪些领域推动增长并建立差异化优势，以及如何实现360°价值创造常态化。

品牌形象

我们庆祝并展示当下为客户创造的非凡价值，为同塑未来注入了能量、活力和动力。

推动变革的五大新动能

企业要在未来十年保持领先，需要驾驭推动变革的五大新动能：

- **企业全面重塑**：我们认为必须将技术、数据和人工智能融入企业转型的方方面面，转变与客户、员工和合作伙伴的工作方式，创造全新商业模式、产品和服务。我们助力客户建立自己的数字核心、优化运营并加速增长。

- **人才**：企业必须有能力获取卓越人才并成为人才的培养者，而不仅仅是使用者——从组织和工作方式、文化、员工价值主张等方面激发人才潜能。
- **可持续发展**：随着消费者、员工、业务伙伴、监管机构和投资者要求企业化承诺为行动，我们认为每项业务都必须具有可持续。
- **多元宇宙**：无缝连接虚拟世界和现实世界，我们认为这将为下一波数字转型带来更多可能性。
- **不断演进的技术革命**：涵盖推动当前企业转型的尖端技术创新、未来新兴领域、量子计算、科学和空间技术等。

我们携手客户和合作伙伴，通过投资和共创帮助企业利用五大关键力量，实现蓬勃发展。企业正处于全面重塑和人才建设的早期阶段，地域市场、服务和行业主要由这两个方面的旺盛需求推动。我们认为，帮助客户驾驭推动变革的五大关键力量，将反哺我们自身的增长，使我们为所有利益相关者创造更大的价值。



体验

体验

本维度内容

员工

客户

合作伙伴

埃森哲利用前沿技术、数据、创造力和创新，为员工、客户和合作伙伴重塑体验。我们的卓越人才热衷于在职场和社区发挥所长、改变现状，我们的客户和生态系统合作伙伴与我们精诚合作、彼此信任。因此，我们得以全力践行长期价值主张，为利益相关者创造360°价值。

2022财年亮点

- **120,000+**员工参与“生态行动”（Eco Action）
- **15,000**员工参与“社会创新者”（Social Innovators）计划
- “可持续创新挑战赛”（Accenture Sustainability Innovation Challenge）收到了员工提交的**1,400多个创意**。2023年，该挑战赛将允许学生参加
- **267位**钻石客户，上一财年为229位
- 十大生态系统合作伙伴中，有9位视我们为**最重要**合作伙伴
- **100位**客户的季度合同额超过1亿美元

员工

埃森哲致力于营造积极向上、互相尊重、包容的企业环境，鼓励员工发挥才能突破创新，支持员工利用闲暇时间参加志愿服务。

我们的员工热衷于亲身参与其中，并运用自己的技能产生积极影响。

他们看重企业所提供的有意义的反馈机会，因此我们定期通过包括全球“社会影响参与”（Social Impact Participation）在内的调查和其他参与机制，倾听员工反馈。

目的和参与情况

我们提供多种参与方式，包括线上线下的当地和全球志愿服务机会，以及一系列社会和环境影响力行动。

2022年下半年，我们在继续开展线上志愿服务的同时，逐步在大部分国家/地区展开了线下志愿项目。这为我们的员工提供了更多选择，使他们能够持续发挥积极的影响力，助力我们的非营利合作伙伴。

全球志愿服务

我们的全球志愿服务覆盖多个国家/地区，因而员工有机会与世界各地的同事在线上合作，产生大规模的积极影响。

铭记每个名字

为支持**阿罗森档案馆 (Arolsen Archives)** 的“**铭记每个名字 (Every Name Counts)**”倡议，埃森哲志愿者建立了**基于人工智能的解决方案**，利用光学字符识别和其他先进技术，加速全球最大纳粹受害者档案馆的索引工作。

来自100多个城市的近2,000名埃森哲员工参与了文档索引和提取，进一步优化了我们基于人工智能的解决方案，使每个名字和名字背后的故事都得以留存。据估计，相比未采用人工智能的流程，我们的流程效率提升至40倍，目前已将270多万份文档整理成数字资源，供后人使用。

法律援助

埃森哲法律专家积极参与全球公益计划“**法律援助 (Legal Access)**”，缓解了人们对于公益法律服务的迫切需求。截至目前，志愿者已帮助近100名身处美国的阿富汗难民。同时，他们

通过700多个小时的法律研究，为家庭暴力幸存者、被剥夺自由的儿童和LGBTIQ+人士庇护计划提供支持。自2020年该项目推出以来，我们的志愿者已参与80个公益项目，公益服务时长超过4,800小时。

CoderDojo

借助面向年轻人的领先技术展示平台“**最酷项目 (Coolest Projects)**”，**CoderDojo**在培养创造力的同时，帮助学生了解STEM领域的职业发展。

埃森哲志愿者在七个国家引导参与者利用Scratch、web、移动应用、游戏和高级编程，将技术创意变为现实。

各地志愿服务

我们也认识到，员工希望就近做出贡献并回应当地社区的需求。

老年技术教室

在“**老年技术教室 (Senior Hackers)**”活动中，我们的志愿者教授西班牙的老年人使用移动设备和应用程序，旨在帮助他们接触科技，与时俱进。

阿尔弗雷德 (Alfred) —— 市场部经理
南非约翰内斯堡



能量跑

在印度，我们动员了超过8,400名志愿者参与绿色版**2022年能量跑**。单个团队每跑4万步，埃森哲就种下一棵红树。最终，我们在孙德尔本斯 (Sundarbans) 地区总共种植了31,700棵树。

温杰克徒步

2022年10月，本着“寻求真理与和解”的徒步精神，加拿大各地的埃森哲员工与“戈德·唐尼与查尼·温杰克基金会” (Gord Downie & Chanie Wenjack Fund, 简称DWF) 合作，组织了首次**“温杰克徒步”** (Walk for Wenjack) 活动。原住民与非原住民共同反思寄宿学校过去的暴行，这些学校强行使原住民儿童与家人分离，禁止他们传承自己的传统、文化或语言。此次徒步的路线追寻了查尼·温杰克 (Chanie Wenjack) 的足迹。1966年，这名安尼希纳培 (Anishinaabe) 男孩从寄宿学校出走，试图步行600公里与家人团聚，但在途中不幸遇难。

埃森哲的近1,000名参与者筹集了逾23,000美元，支持基金会以查尼·温杰克的故事为切入点，持续结合意识、教育和行动，推进加拿大的集体和解进程。埃森哲还与DWF合作，计划到2024年，在加拿大的各办公地点推出六个“传统空间” (Legacy Spaces)。我们将通过安全温馨的“传统空间”，持续开展有关原住民历史的教育和意识提升活动，为和解贡献力量。

生态行动

我们正在推进“生态行动” (Eco Action) 倡议，激发员工对于环境可持续的热情。我们持续与“算我们一份” (Count Us In) 合作，这项全球性运动富有野心，计划通过规模最大的民众行动来消除气候变化的影响。具体示例如下：

- 在**第26届联合国气候变化大会** (COP26) 期间，我们举办了多次旨在提升意识的活动，其中包括一项全民生态行动，鼓励员工以多种方式采取具有影响力的实践。我们还举办了全球志愿服务活动，为Zooniverse和GLOBE计划的应用程序GLOBE Observer提供支持，吸引了来自34个国家的志愿者参与。
- 在**地球日**，我们的员工以及在微软和埃维诺的合作伙伴，与Zooniverse合作开展了旨在促进生物多样性的线下活动，建立了近9,000个有助于了解企鹅的分类。
- 我们在澳大利亚和新西兰的**当地生态行动**全年共吸引了175名员工参与，帮助非营利组织种植了超过5,500多株植物和树木。
- 我们全年为员工提供学习机会，如每月一次的**“生态行动俱乐部”** (Eco Action Clubs)，该俱乐部旨在探讨环境问题以及企业和个人应如何应对这些问题。我们还通过“生态智能型选择” (Eco Smart Choices) 明信片为员工提供提示和小贴士，并且推出了可持续商数课程。
- 2022年，全球共有120,000多名员工参与了生态行动，他们通过学习、志愿服务、创新和实践来减少自己的环境足迹。

人人都是创新者

创新是埃森哲客户服务的核心，也是我们员工在解决可持续问题时所秉持的原则。

本着任何人都可以成为社会创新者的理念，我们携手客户和生态系统合作伙伴，共同驾驭和加速创新，并致力于培养下一代创新者。

超过15,000名埃森哲员工参与了“社会创新者”（Social Innovators）计划，其中包括“可持续创新挑战赛”（Sustainability Innovation Challenge）、“社会创新者加速器”（Social Innovators Accelerator）计划和“社会创新学习”（Social Innovation Learning）机会。

可持续创新挑战赛

“**可持续创新挑战赛**”旨在利用并激发全球创新者的集体智慧，解决世界上最棘手的环境和社会问题。挑战领域包括：食品的未来、能源、气候行动教育、可持续消费者、可持续软件、净正效益水资源和高气候适应力社区。

我们共收到了2,500名员工提交的1,400多个创意。挑战赛为期6个月，参与者通过快速原型设计、以生活为中心的设计、360°价值、故事讲述和规模化建设，掌握可持续技能并对创意进行压力测试。

埃森哲并购与投资创始者、“社会创新者加速器”教练，以及我们客户和合作伙伴（包括初创企业、非政府组织和非营利组织以及学术界）的可持续领导者长期为参与者提供支持，助力实现创新成果。

由埃森哲和客户企业的领导者组成的评委会选出了最具实施和影响潜力的创新方案。

2022年的**七支获奖团队**包括：

- **CERU**，这款灵活的学习平台为教育工作者提供资源，以监测学生的生态影响并培育下一代可持续思想家。
- **WOTER**，水资源交易市场，通过交易回收废水和重新分配未使用的水来最大化利用水资源。

获胜团队会进入“社会创新者加速器”计划，继续构建解决方案，致力于在创新中心和参与客户的支持下，将可持续创新理念变为现实。

在2022年9月的“**全球公民节**”（Global Citizen Festival）上，我们宣布将邀请世界各地的学生参加“2023年可持续创新挑战赛”，以持续支持和投资于下一代思想家和实干家。

社会创新者加速器

“**社会创新者加速器**”计划全年通过联络和指导、资助和执行和等方式支持员工处理好四大优先事项：灾难响应与道主义救援、工作和技能、多元与包容以及环境挑战。我们在50多个项目中为360名创新者提供了支持。

社会创新学习

我们携手全球领先的学习提供商Hyper Island，开展了四次社会创新学习课程，超过1,000名埃森哲员工参与其中。我们与Hyper Island达成长期教育合作，还试行了“**社会创新领导力沉浸式学习**”（Social Innovation Leadership Immersion），旨在为总监、高级总监和董事总经理提供洞察力和工具，以把握能够产生积极社会和环境成果的机会。

V360奖项

我们内部的**V360奖项**旨在表彰通过创新为客户、企业和社区创造360°价值的埃森哲团队，展示我们推进转型的方式，并强调我们对“科技融灵智，匠心承未来”的承诺。

2022年，我们的员工参与了1,360多个项目，涵盖三个类别：

- **客户共创**：与客户携手共创，产出非凡创新成果和价值。
- **社区**：践行“传承卓越”的核心价值观，借助创新，为我们工作和生活的社区创造价值。
- **公司和员工**：优化员工和公司整体体验，推动360°度价值建设，使埃森哲成为创新引领者。

我们在面向全体埃森哲员工的全球领导者会议直播中，对获奖团队及其客户进行了表彰。



朱莉安 (Julian) —— 企业技术创新事业部商业与集成架构技术顾问
意大利阿萨戈

客户

在当今世界，价值的内涵比以往更广泛。我们为客户提供多维价值，因而被客户视为值得信赖的合作伙伴，对此我们倍感荣幸。我们称这种多维价值为360°价值，即聚焦可持续目标以及除财务绩效外，为员工、社区、股东和主要合作伙伴带来的益处，着力打造差异化体验。

得益于这一理念，我们深受合作伙伴信赖，与许多世界领先企业和政府建立了长期的稳固关系。

2022财年，我们有100位客户的季度合同额超过1亿美元，较上一财年的72位有所增长。我们为领先企业创造价值并推动业务发展，加深彼此间的合作，因而埃森哲钻石客户（即大客户）的数量持续大幅增长。2022财年末，我们拥有267位钻石客户，较上一财年的229位有所增长，这体现了客户对我们的信任和信心。

我们成功交付了诸多大型复杂项目，切实创造价值，为客户带来了良好的体验，因而客户保留率很高。在我们规模最大的100家客户中，99家与我们合作超过十年。此外，我们70%的新合同额为

单一来源，这反映出客户高度信任我们的工作，并且认可我们所带来的价值。

360°价值表

埃森哲致力于构建强大伙伴关系，为客户的业务、员工、消费者以及所在的社区带来深远影响。为此，我们以客户为先，以价值为导向。

我们的目标是积极拥抱变革，创造360°价值，对客户产生更大的影响，为员工提供更有意义的工作。

我们越来越深刻地认识到，我们需要持续衡量和探讨埃森哲的战略和进阶价值。只有这样，我们才能肩负起责任，利用我们的独特理念，实现客户与埃森哲的双赢。为此，我们开发了360°价值表。

我们的360°价值表可帮助客户顺势而为，收获非凡成就。我们将这一框架广泛用于全球600多家埃森哲客户（相较一年前的300多家有所增长），监测和衡量我们携手客户创造的价值。360°价值表有助于推动更完整、更有意义的客户价值对话。

首先，我们倾听客户的想法，理解他们所看重的价值，并在各个价值维度上寻求机遇，推动价值增长。负责客户项目的团队将先从这六个维度全面衡量我们能为客户的业务所创造的价值：可持续、最优人才、多元与包容、客户、体验和财务绩效。

其次，我们致力于产出可衡量的成果，并持续评估我们在实现共同目标方面的进展。

最后，当谈及价值时，我们始终将自己与客户视作一个整体。我们把握一切机会与客户携手共创，并肩迈向辉煌。

财务绩效

关注财务预期和成果，基于同框架内其他维度的关系，衡量商业影响。

体验

重新审视并设计客户互动，帮助客户定义体验导向型业务转型，并在员工和合作伙伴的子维度上进行衡量。

可持续

根据客户的可持续历程和目标，在环境、社会和治理等子维度进行衡量。

最优人才

更准确地定义对未来技能的需求，以及如何快速和可持续地提升技能。

多元与包容

以促进多元与包容为目标，改进埃森哲团队和客户的多样性与文化，为客户制定多元与包容议程，探讨如何携手共创包容性无障碍设计解决方案。

客户

客户维度体现了客户除其他五个维度以外的具体优先事项和/或倡议。

借助360°价值表，我们能够与客户定期开展相关且有意义的对话，建立信任并更深入地了解客户的最看重的需求。

360°价值并非线性模式，企业的360°价值之旅亦不是。对价值驱动和交付方式的认知可以加速进步并推动持久变革。

我们自始至终都立足于多维价值，着力为客户创造最佳成果并最大化对业务绩效的影响，以实现双赢。

360°价值之旅会随着时间不断发展。例如，新冠疫情之初，旅游行业的许多客户最先关注的是财务和体验维度，而埃森哲的方法则将其他关键维度纳入考量，实现360°价值导向。随着行业复苏，可持续、人才和组织重获关注。在此过程中，多元与包容维度始终就卓越战略提供引导，帮助团队创造最大价值。

美由纪 (Miyuki) —— 智能运营事业部，采购与类别启用专员
日本横滨





迈克尔 (Michal) —— 技术交付部总监
英国伦敦

倾听客户的声音

阿斯泰来 (Astellas) :

得益于埃森哲在核心平台应用于全球业务方面的丰富经验，我们实现了全面向云平台转移。该项目的成功离不开埃森哲的全球专家队伍将自己与阿斯泰来视作一个整体。我们将数据集中，并基于这些数据创建可视化业务平台，做出大胆的数据驱动型决策。阿斯泰来将携手埃森哲以及其他内外部合作伙伴，持续专注于创新，为全人类健康做出贡献。”

泰国汇商银行公共有限公司 (Siam Commercial Bank Public Company Limited) :

“我们着力推进数据和人工智能平台的现代化转型，实现了卓著商业成效。多年来，我们开发了极具竞争力的先进技术。在此过程中，埃森哲为我们提供了许多宝贵支持。期待能继续推进数字驱动型革新之旅。”

Discover:

“闭门造车，只能独自寻求解决方案。但如果公开问题，则可以通力合作。俗话说‘一个人走得快，一群人走得远’。我可以很自豪地说，埃森哲、Discover和甲骨文之间的合作，让我们走得既快又远。”

美体小铺 (The Body Shop) :

“美体小铺志向远大，在埃森哲的支持下，我们拥有实现这些目标的技术平台。”

合作伙伴

生态系统合作伙伴

借助强大的生态系统伙伴关系，我们能够为客户提供独特的商业价值，行业分析师一直将我们评为“技术产品的领导者”。

我们的十大生态系统合作伙伴中，有9位（均为技术行业的领军企业）视我们为首选合作伙伴，我们对此倍感自豪。目前，埃森哲生态系统已拥有249位合作伙伴。

我们与世界领先的技术公司以及新兴的初创企业建立了牢固的合作关系，进而有利于我们提高服务产品质量，提升综合能力，为客户创造独特的商业价值。我们还携手在社区中产生积极的社会影响。例如，我们联合微软、联合国儿童基金会（UNICEF）“无限新世代”（Generation Unlimited）以及其他领先的公私组织，创立了“收入通行证”（Passport to Earning，简称P2E）计划。该计划将免费为青年（15~24岁）提供他们所需的世界一流工作技能培训、数字证书和认证，帮助他们发展成为紧缺型人才，从而改善生计。P2E的目标是在推出的前三年，帮助1,000万青年掌握就业所需技能。

强大的生态系统关系是我们的一大竞争优势，合作的技术供应商包括Adobe、阿里巴巴、AWS、Blue Yonder、思科、戴尔、谷歌、HPE、IBM、微软、甲骨文、Pegasystems、RedHat、Salesforce、SAP、ServiceNow、VMware、Workday等。

合作伙伴奖

2022财年，我们为合作伙伴创造了巨大商业价值，因而备受认可。

甲骨文：年度最具行业颠覆精神的技术服务合作伙伴奖

Blue Yonder：年度最具价值全球合作伙伴

微软：年度最佳全球系统集成合作伙伴

Adobe：年度最佳全球数字体验解决方案合作伙伴

SAP：全球SAP巅峰大奖、卓越交付奖

Salesforce：四项MuleSoft年度最佳合作伙伴奖（MuleSoft为Salesforce旗下公司）

谷歌：年度最佳全球服务合作伙伴

合作伙伴评价

Salesforce：“我们与埃森哲不断加深可持续合作伙伴关系。我们携手以业务为立足点推动变革，并肩解决最棘手的业务挑战。我们助力共同的客户将可持续融入业务核心，以加速净零排放进程并推动持续增长。期待能继续与埃森哲一起服务客户，帮助他们为自己的利益相关者创造价值。”

微软：“我们与埃森哲和埃维诺合作长达几十年，建立了坚不可摧的同盟关系。我们将持续深化合作，助力客户大胆突破，引领行业未来。”

分析师认可

2022财年，埃森哲创造的成就和价值备受分析师认可，入选多个领导力榜单。

AWS：在Everest集团PEAK Matrix®中被评为“AWS系统集成能力领导者”

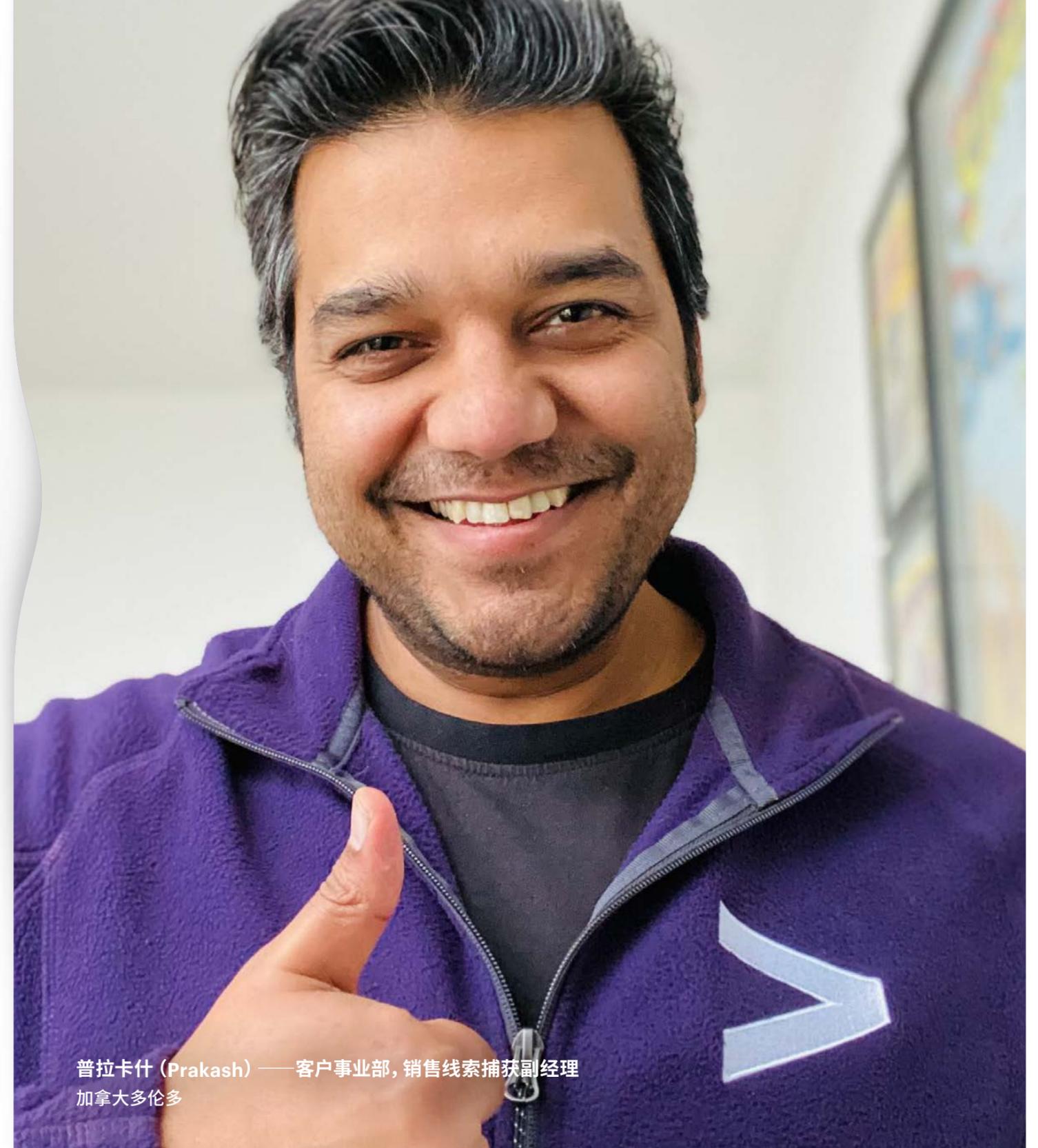
甲骨文：在《Forrester Wave™：甲骨文云应用程序落地服务合作伙伴》中被评为“领导者”

ServiceNow：在《HFS ServiceNow服务十强》报告中排名第一

谷歌：在Everest集团PEAK Matrix中被评为“谷歌云平台系统集成领导者”

SAP：在《Gartner全球SAP S/4HANA应用服务提供商魔力象限》中被评为“领导者”

Adobe：入选《Forrester Wave™：全球Adobe服务合作伙伴》



普拉卡什 (Prakash) —— 客户事业部，销售线索捕获副经理
加拿大多伦多

An aerial night view of a city with a long, illuminated bridge spanning across a body of water. The city lights are visible on the left, and the bridge is lit up with warm lights, reflecting on the water. The sky is dark with some light streaks. The overall scene is vibrant and modern.

财务绩效

财务绩效

本维度内容

2022财年业绩

2022财年，埃森哲在财务业绩上表现亮眼：市场份额大幅提升，盈利能力持续增强，利润增长突破新高，自由现金流充足，股东价值显著增长。得益于出色的财务业绩，我们为所有利益相关者创造了360°价值。

2022财年亮点

- **616亿美元**总收入
- **717亿美元**新预订额
- **88亿美元**自由现金流
- **66亿美元**现金返还股东
- **34亿美元**投资，用于38项战略并购，涉及市场、服务和战略重点
- **11亿美元**研发投资
- **22%**的摊薄每股收益 (EPS) 增长 (基于调整后基准) *
- **10个基点**的营业利润率增长

*较2021财年的9.16美元增长17%，较2021财年的8.80美元 (调整后EPS) 增长了22%，不包括0.36美元的投资收益。

卓越财务业绩 创造非凡价值

2022财年，埃森哲在财务业绩上表现亮眼：市场份额大幅提升，盈利能力持续增强，利润增长突破新高，自由现金流充足，股东价值显著增长。得益于出色的财务业绩，我们为所有利益相关者，包括客户、员工、股东、合作伙伴和社区，创造了360°价值。

2022财年，我们的营收达620亿美元，相较上年增长了110亿美元，以美元计算的增长率为22%，以当地货币计算的增长率为26%*。我们进一步大幅提升市场份额，营业利润率增长10个基点，每股收益增加到10.71美元，较2021财年调整后的每股收益增长22%**，并通过现金红利和股份回购向股东返还66亿美元。

* “以当地货币计算”的财务业绩的计算方式为：使用上年同期外币汇率将当前周期内的活动换算为美元。

**较2021财年的9.16美元增长17%，较2021财年的8.80美元（调整后EPS）增长了22%，不包括0.36美元的投资收益。

卓越的财务业绩体现了埃森哲有能力为客户提供贯穿整个企业的长期服务，帮助他们建立数字核心、优化运营、加速营收增长并强化公民服务，以前所未有的速度和规模切实创造价值。技术是当今变革的核心，而我们在全球范围内引领变革，建立了强大的生态系统关系。我们不仅具备技术优势，更拥有无可比拟的行业经验、职能专业知识和全球交付能力。我们的服务、解决方案和资产丰富多样，涵盖战略与咨询、技术服务、智能运营、工业X和Accenture Song，因此独具创造切实成果的能力。此外，我们着力打造共享成功的文化并创造360°价值，助力客户取得成功，因而备受客户信赖，与诸多客户建立了长期合作关系。我们始终将自己为客户、员工、股东、合作伙伴和社区创造的360°价值视为衡量成功标准。

我们持续投资于业务和在120个国家为客户提供服务的全体员工。

2022财年，我们花费34亿美元，完成了38项兼顾市场、服务和战略重点的并购活动。

我们投资了11亿美元，用于研发资产、平台以及行业与职能解决方案。在提升自身能力的同时，我们通过全球8,300多项现有专利和正在申请的专利来保护创新成果和差异化技术解决方案。

我们在员工培训和发展上投资了11亿美元，旨在为员工提供有意义的成长和学习机会，以满足不断变化的市场和客户需求。

这些成果离不开我们为股东创造价值的一贯方法：

- 以领先于市场的增长速度扩大份额；
- 在大规模投资的同时，以可持续的方式适度扩大利润空间，推动利润大幅增长；
- 打造强劲的现金流，并通过规范的资本配置进行部署，包括向股东返还大量现金。

秉承“科技融灵智，匠心承未来”的使命，我们将再接再厉，从各个维度为利益相关者创造360°价值。

得益于出色的财务业绩，我们为所有利益相关者创造了更高的360°价值。

我们着力在各个维度开展工作，包括助力客户快速推动大规模变革、创造长期股东价值，以及投资于自身业务和员工的职业发展和个人成长目标。

* “以当地货币计算”的财务业绩的计算方式为：使用上年同期外币汇率将当前周期内的活动换算为美元。

收入

616亿美元

较2021财年，以美元计算的增长率为22%，以当地货币计算的增长率为26%，创历史新高*，其中包括北美的291亿美元收入、欧洲的203亿美元，以及成长型市场的122亿美元

新合同额

717亿美元

合同额创历史新高，较2021财年，以美元计算的增长率为21%，以当地货币计算的增长率为25%

摊薄每股收益

10.71美元

较2021财年的9.16美元增长17%，较2021财年的8.80美元（调整后EPS）增长了22%，不包括0.36美元的投资收益

营业利润率

15.2%

相较2021财年，增长了10个基点，与此同时，我们还持续投资于业务、员工和社区

自由现金流

88亿美元

自由现金流创历史新高，其计算方式为：将经营现金流95亿美元扣除价值7.18亿美元的财产和设备，自由现金流与净收入的比率为1.3

向股东返还现金

66亿美元

25亿美元现金红利和41亿美元股份回购。2022财年，每股红利3.88美元，比上年增长10%

截至2022年8月31日的12个月

报告与数据

报告与数据

框架

ESG优先问题与可持续发展目标

奖项及荣誉

绩效数据表

问责制和透明度是埃森哲的重中之重，也是我们赢得客户、员工、股东、合作伙伴和社区信任的基础。

本报告重点阐述我们如何为所有利益相关者创造360°价值。除特别说明外，本报告详述的内容均属2022财年（截至2022年8月31日）我们在全球运营中的可持续目标、进展和绩效。

本报告还纳入了财务和环境、社会与治理（ESG）报告的内容，以展示埃森哲如何为客户和自己创造价值。如需阅读之前的报告，请访问[accenture.com](https://www.accenture.com)。

我们在绩效数据表中披露了关键ESG指标，包括过去四年的数据。此外，我们还获得了一系列与ESG相关的全行业外部认证，包括ISO® 14001、ISO® 27001和OHSAS 18001/ISO® 45001。

如需了解埃森哲的最新财务和治理信息，可阅读我们2022年的年度报告和《委托书》。如需详细了解我们如何创造360°价值，以及我们的全球ESG活动，可访问[360°价值报告体验](#)。

框架

我们始终遵循行业领先的报告框架：

[CDP气候变化响应](#)

CDP（前身为碳信息披露项目）成立于2000年，是一个非盈利慈善组织，旨在为投资者、企业、城市、州和地区提供用于管理环境影响的全球性披露系统。自2007年以来，埃森哲坚持填写CDP气候变化调查问卷，并且要求主要供应商也这样做。埃森哲连续七年入选CDP气候变化“A级别名单”评分最高的企业，对此我们倍感自豪。

[GRI内容索引](#)

我们继续遵循全球报告倡议组织（GRI）标准并以此作为披露的基础。GRI标准有助于企业、政府和其他组织机构理解和传达各自在ESG事务上的影响力。此标准会定期接受审查，确保真实反映可持续报告的全球最佳实践，帮助我们响应利益相关者和监管机构的需求。自2008-2009年企业公民报告发布以来，埃森哲始终严格遵循GRI披露细则，并编制了GRI内容索引。

[SASB索引](#)

可持续会计准则委员会（SASB）的使命是为投资者提供有利于决策的信息。该索引反映出我们严格遵循了SASB框架中的软件和IT服务行业标准。

[TCFD索引](#)

自2018年以来，我们一直按照金融稳定委员会气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的[要求](#)向CDP气候变化计划通报进程。金融稳定委员会于2015年成立了TCFD，它重点关注气候相关风险与金融稳定之间的联系，致力于推进气候披露议程。

[UNGC进展通报](#)

自2008年1月以来，埃森哲一直是联合国全球契约（UNGC）的签署方。自2023年3月起，我们将向UNGC新报告框架过渡，如实传达我们上一财年在实施UNGC十项原则以及支持联合国和可持续发展目标方面取得的进展。

[WEF IBC索引进展](#)

世界经济论坛国际工商理事会于2020年制定了“利益相关者资本主义指标”。该框架旨在帮助各企业依据ESG指标报告主流绩效，其近期目标是让ESG披露报告体现更多的可比性和一致性。自该倡议发起以来，埃森哲一直参与其中，同时签署了首席执行官“承诺书”，以实际行动来支持“利益相关者资本主义指标”，该指标曾在2021年1月的“达沃斯对话”中展示。

评估ESG优先问题

基于业务和利益相关者的重要性，我们会持续评估ESG优先事项。我们将新扩展的ESG目标、企业风险管理计划以及对员工和全球运营的其他相关影响纳入考量。此外，我们重新确定了埃森哲的优先事项，充分考量关键问题的潜在影响，例如：危机中社区和难民救援工作的持续影响以及健康、福祉、员工和工作场所等方面更高的关注需求。

我们的流程

分析

- 我们还审查了相关非政府组织（NGO）、行业机构和学术界对ESG事宜的最新见解；框架和良好实践，如世界经济论坛的通用ESG指标；以及可持续发展目标愿景基准。
- 我们分析了客户的ESG要求和新的优先事项（例如，作为提案或供应商合规审查的一部分）。

基准测试

- 我们继续使用专业的第三方软件对同行、竞争对手和其他公司最近和新出现的ESG问题进行了详细的基准测试和分析。

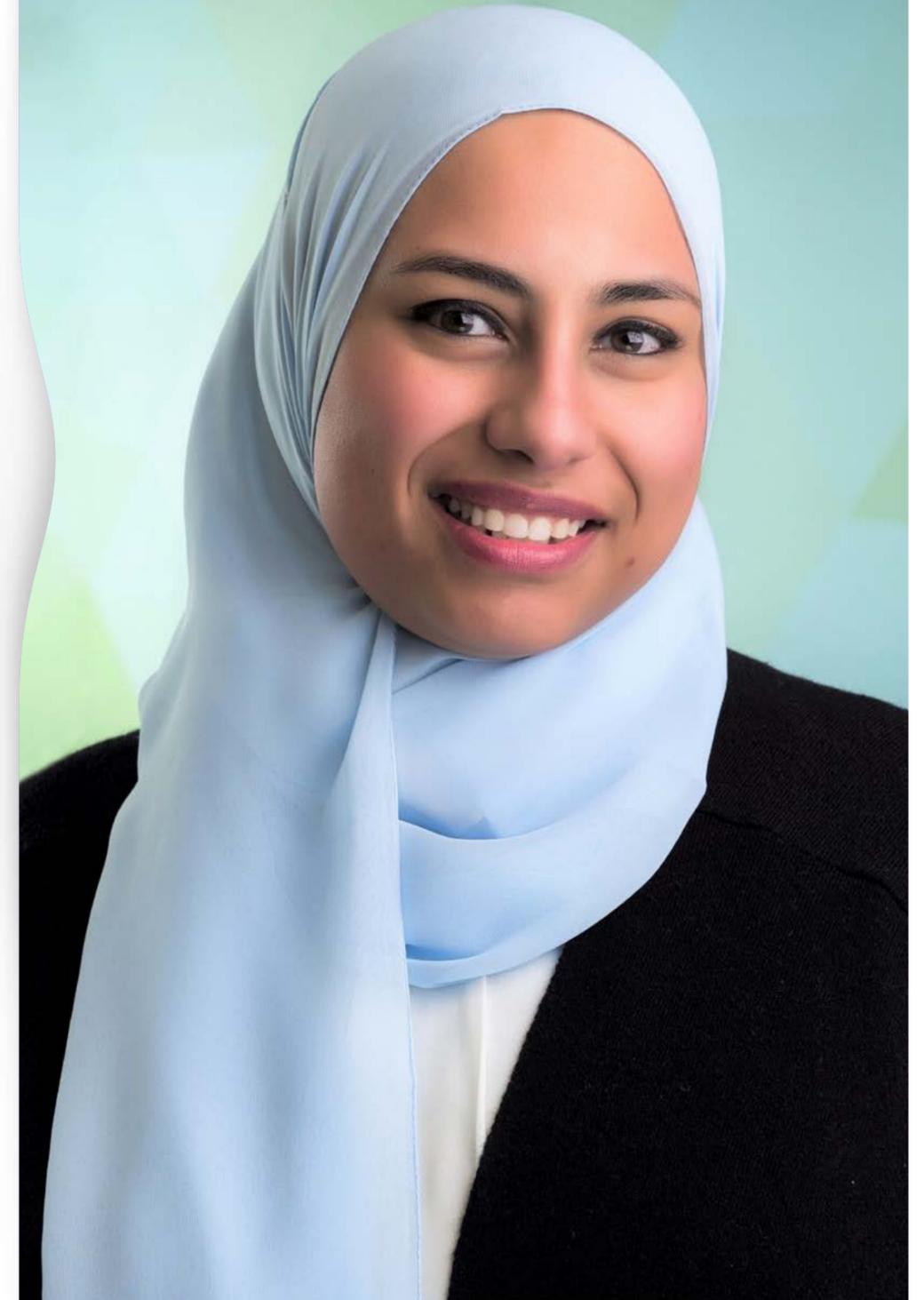
外部反馈

- 我们采访了主要利益相关者，包括生态系统合作伙伴、非政府组织、学术界和其他外部利益相关者，邀请他们对我们草拟的ESG优先事项发表评论，并对其重要性进行排序。
- 我们通过年度股东外联流程收集投资者意见，然后和投资者关系团队一起对意见进行分析，以充分洞察投资者的诉求。

内部反馈

- 我们还直接与我们的高层领导合作，明确对埃森哲ESG优先事项的调整。
- 我们多次采访埃森哲业务主管以及人力资本、风险、环境和创新领域的主题专家。
- 埃森哲各个市场的焦点小组帮助我们洞悉员工最需要关注的方面。

马伊 (Mai) —— 企业技术创新事业部业务总监
爱尔兰都柏林



可持续发展目标优先级

埃森哲公司运营的最高优先级可持续发展目标



埃森哲公司运营的第二优先级可持续发展目标



我们会产生间接影响的可持续发展目标



与埃森哲运营最为相关的可持续发展目标

5.5 确保女性全面有效参与各级事务，并享有进入各级领导层的平等机会。

5.b 加强技术特别是信息和通信技术的应用，以助力女性赋权。

8.2 通过多样化经营、技术升级和创新，实现更高水平的经济生产力。

8.5 所有男女，包括青年和残障人士实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬。

8.8 保护劳工权利，推动为所有劳动者创造安全和有保障的工作环境。

9.2 促进包容和可持续工业化，到2030年大幅提高工业在就业和国内生产总值中的比例。

9.5 加强科学研究，提升各国工业部门的技术能力，鼓励创新和公共与私人研究以及开发支出。

10.2 增强所有人的权能，促进他们融入社会、经济和政治生活，而不论其年龄、性别、残疾与否、种族、族裔、出身、宗教信仰、经济地位或其他任何区别。

12.2 实现自然资源的可持续管理和高效利用。

12.5 通过预防、减排、回收和再利用，大幅减少废弃物的产生。

13.1 加强各国抵御和适应气候相关的灾害和自然灾害的能力。

13.2 将应对气候变化的举措纳入政策、战略和规划。

16.5 大幅减少一切形式的腐败和贿赂行为。

16.6 在各级建立有效、负责和透明的机构。

17.16 加强全球可持续发展伙伴关系，以多利益攸关方伙伴关系作为补充，调动和分享知识、专长、技术和财政资源，为可持续发展目标的实现提供支持。

在埃森哲ESG优先问题中体现可持续发展目标

	5 性别平等	8 体面劳动和经济增长	9 产业、创新和基础设施	10 减少不平等	12 负责任消费和生产	13 气候行动	16 和平、正义与强大机构	17 促进目标实现的伙伴关系
环境								
气候变化与碳排放量		•	•		•	•		
促进客户的可持续		•	•		•	•		•
垃圾 (包括电子垃圾)		•			•			
水资源		•			•	•		
自然和生物多样性		•			•	•		
社交								
融合、多元与平等机会	•	•	•	•				•
吸引、留住和培养人才	•	•	•	•				
员工福利与敬业度		•						
负责任的采购 (包括供应商多元化)	•	•		•	•	•		•
人权	•	•		•				•
社区捐赠	•	•		•		•		•
社会影响	•	•	•	•				
治理								
数据隐私与网络安全		•	•				•	
负责任的技术与创新	•	•	•	•				•
道德与诚信		•					•	
ESG治理模式		•	•		•	•	•	
公共政策与宣传	•	•	•	•			•	
负责任的投资	•	•				•		

注:

- 某些优先事项的影响力可能跨越环境、社会和治理中的多个领域。
- 粗体显示的事项代表我们ESG最高优先级，它包含在我们的GRI内容索引中。

“埃森哲长期支持联合国全球契约组织 (UNGC) 的行动，我们对此倍感自豪。UNGC主要致力于促进可持续、平等和人权，这与我们的核心价值观和道德领导力承诺不谋而合。

我们长期恪守UNGC十项原则，不断推动企业实现可持续发展目标。我们期待着延续这一长达14年的合作关系，齐心协力应对当今世界面临的各项重大挑战和问题。”

沈居丽 (Julie Sweet)

董事长兼首席执行官

利益相关者参与

为了指导我们的方法、更好地满足利益相关者的期望和完善我们的报告，我们会定期邀请各类内外部利益相关者群体对埃森哲目标、进展和绩效发表评论。

利益相关者团体	参与案例
董事会成员	与董事会及董事会委员会定期召开会议，监督埃森哲ESG绩效、优先事项、报告、战略、目标，并监测不断变化的ESG风险和机遇
客户	满意度调查、客户主管关系、项目质量保证流程、会议和活动、对信息请求的响应（例如：CDP供应链和EcoVadis）
埃森哲当前员工	调查、内部备忘录和网络直播、埃森哲官网（accenture.com）、社交媒体、埃森哲商业道德帮助热线、焦点小组、员工网络以及埃森哲门户网站内容和“可持续商数”培训计划
投资者	季度收益电话会议、投资者和分析师会议、对投资者问卷调查的答复（例如：CDP气候变化、道琼斯可持续指数、机构股东服务公司）、投资者关系团队拓展
供应商	CDP供应链计划、《供应商行为准则》、多样化供应商发展计划、供应商大会、培训和指导
政府、多边机构和决策者	与政府关系团队讨论 政治捐献和游说政策
非营利合作伙伴和基金会	长期支持“成功之技”的战略非营利伙伴关系，员工志愿服务和捐赠，通过埃森哲基金会的受赠人关系，通过跨行业联盟、国家和国际论坛进行的宣传和社会变革
潜在员工、校友和民间社会	社交媒体、埃森哲官网（accenture.com）、职业博客、校友论坛和活动、新闻稿
生态系统合作伙伴	通过长期战略伙伴关系来提高技术上限，合作伙伴客户主管关系，按需进行的调查和定期会议，讨论整体ESG优先事项和披露以及新出现的ESG问题

奖项及荣誉

《广告时代》A级企业奖

连续13年上榜；2021年荣获“年度代理商”

AVTAR/Seramount

连续7年入选“印度最佳女性友好企业”；
自2020年起进驻名人堂

AVTAR/Seramount

连续4年入选“印度最具包容性企业”

彭博性别平等指数

2022年评分最高企业，连续5年上榜

BrandZ全球最具价值品牌

品牌价值增加28%，达826亿美元，排名第26位，
连续17年上榜

《印度今日商业》(Business Today India)

“最佳雇主”排名第四，连续11年跻身前十

CDP气候变化“A级别名单”

连续7年入选评分最高的企业

残障平等指数

连续6年入选评分最高的企业；
2022年最佳残障人士拥有的企业

DiversityInc“美国多样性企业50强”榜单

排名第一，连续16年上榜；2023年将进驻名人堂

道琼斯可持续北美指数

连续18年上榜

道德村协会的“全球最具道德感的公司”

连续15年入选

福布斯全球企业2000强

排名第183位，连续19年上榜

入选《财富》杂志和卓越职场 (Great Place to Work®) 评选的“全球最佳职场” (World's Best Workplaces™)

在25家企业中排名第17位

《财富》世界500强

排名第268位，连续21年上榜

《财富》最具影响力女性

董事长兼首席执行官沈居丽在首个全球榜单中
排名第二

《财富》杂志的“全球最受赞赏的公司”

9年行业第一，总排名第33位，连续20年上榜

富时全球社会责任指数

自2005年起

人权战线企业平等指数

在阿根廷、巴西、智利、墨西哥和美国斩获最高分

Interbrand全球最佳品牌

品牌价值增加15%，达204.1亿美元，排名第31位，
连续21年上榜

公平100企业榜“美国最公平企业”

连续6年上榜，其中有3年跻身前20

Minshu日本最佳雇主

行业第一，总排名第13位，连续7年上榜

日本日经领先管理咨询公司

在首届评选中，入选评分最高的企业

路孚特“多元与包容指数”

过去五年中，有3年排名第一

《泰晤士报》“英国女性友好企业50强”

连续7年入选

《华尔街日报》“公司管理成效前250强”

2022年七家“满星”企业之一；连续6年上榜

德国女性职业指数 (FKi)

连续4年排名第一

Workplace Pride全球标杆

连续7年上榜

绩效数据表

下表量化了自2020财年以来我们在关键非财务指标方面的进展。除特别说明外，所有指标均为全球指标，以财年为基础进行报告，与先前报告的数据一致，并涵盖我们的并购实体数据。所有数据均来自埃森哲多个团队的绩效管理系统，并通过内部控制流程（包括高级领导层）进行了审核，从而确保其准确反映埃森哲的非财务绩效。

埃森哲概况	2022财年	2021财年	2020财年
	十亿美元		
收入	\$61.6	\$50.5	\$44.3
运营支出	\$52.2	\$42.9	\$37.8
运营收入	\$9.4	\$7.6	\$6.5
财年年底的全球员工总数 (四舍五入)	721,000	624,000	506,000

我们的员工

截至2022年12月1日 截至2021年12月1日 截至2020年12月31日

性别平等¹

全部员工比例 (按性别划分)	占总数的百分比		
女性	47%	46%	45%
男性	53%	53%	55%
高管比例 (按性别划分) ²			
女性	32%	32%	30%
男性	68%	68%	70%
董事总经理比例 (按性别划分) ³			
女性	29%	27%	25%
男性	71%	72%	75%

截至2022年12月1日 截至2021年12月1日 截至2020年12月31日

新员工比例 (按性别划分)⁴

女性	50%	47%	49%
男性	50%	52%	51%

注释

1. 埃森哲截至2022年12月1日的性别平等及种族和族裔数据已由独立的第三方会计师审查。详情请参阅[独立会计审计报告](#)。

性别指标反映的是自我认定为二元性别的员工。指标不包括埃森哲与微软合资并由埃森哲控股的埃维诺的信息。

2. “高管”包括我们的经理、总监、高级总监、董事总经理、高级董事总经理和全球管理委员会成员。

3. “董事总经理”包括我们的董事总经理、全球副总裁和全球管理委员会成员。

4. 新员工指截至2022年12月1日的12个月内和截至2021年12月1日的11个月内雇用的员工。2020年，埃森哲报告了截至12月31日的12个月内新员工。

5. 2020年种族和族裔指标反映的是目标公布之时的预期——美国公布目标的日期为2020年9月1日，英国和南非为2020年10月1日。

6. **英国的指标中，黑人包括自我认定具有非洲和加勒比血统或具有非洲或加勒比黑白混血人血统的黑人/英国黑人工人。

7. 南非的指标中，有色人种是非洲南部一个多种族混血群体，祖先来自居住在该地区的多个种族，包括科伊桑人、班图人、阿非利卡人、白人、南岛语族、东亚人或南亚人。

我们的员工

截至2022年12月1日 截至2021年12月1日 2020年公布目标的日期⁵种族和族裔¹

美国员工团队	占总数的百分比		
非裔美国人和黑人	12.1%	10.9%	9.0%
西裔和拉丁裔美国人	11.1%	10.6%	9.5%
美国董事总经理			
非裔美国人和黑人	4.2%	4.0%	2.8%
西裔和拉丁裔美国人	4.5%	4.2%	3.5%
英国员工团队			
黑人 ⁶	5.1%	4.1%	4.0%
英国董事总经理			
黑人董事总经理数量 ⁶	12	10	8
南非员工团队			
非裔黑人	44.4%	45.2%	45.0%
有色人种 ⁷	9.8%	7.5%	6.0%
南非董事总经理			
非裔黑人、有色人种 ⁷ 和印度裔	55.5%	50.0%	39.0%

培训	2022财年	2021财年	2020财年
培训总支出 (百万美元)	\$1,114	\$900	\$866
每位员工的平均培训时间 (小时)	61	60	38

社区影响	2022财年	2021财年	2020财年
“成功之技”			
得到实质性生活改善的人数（累积四舍五入） ¹	7,515,000	5,878,000	4,598,000
埃森哲和埃森哲基金会捐赠			
埃森哲捐赠（按地区划分）	千美元		
北美	\$49,464	\$42,239	\$18,925
欧洲	26,915	24,976	22,193
成长型市场	25,253	23,947	21,021
跨地区	28,949	74,717	32,105
埃森哲捐赠总额	\$130,581	\$165,879	\$94,244
埃森哲捐赠（按类型划分）			
现金	\$52,379	\$97,319	\$28,721
实物（埃森哲发展伙伴项目和免费咨询服务）	74,239	66,611	62,869
时间（有偿志愿服务）	3,963	1,949	2,654
埃森哲捐赠总额	\$130,581	\$165,879	\$94,244
埃森哲基金会捐赠 ²	\$21,322	\$10,838	\$14,762
埃森哲和埃森哲基金会捐赠总额	\$151,903	\$176,717	\$109,006

社区影响	2022财年	2021财年	2020财年
社区参与			
参与埃森哲赞助的“时间与技能”（Time & Skills）计划的时间（小时） ³	1,255,678	1,047,729	971,990
参与埃森哲赞助的“时间与技能”计划的员工人数 ³	9,463	6,895	8,289
员工捐赠（千美元）	\$19,522	\$20,345	\$18,003

注释

- “实质性生活改善”既包括有能力就业或创业的人，也包括据“成功之技”合作伙伴报告，生活得到改善的大批“下一代人”（8-14岁）。
- 埃森哲基金会是指以埃森哲命名的独立慈善组织。
- “埃森哲赞助的‘时间与技能’计划”包括埃森哲发展伙伴项目、免费咨询服务和有偿志愿服务项目。

环境	2022财年	2021财年	2020财年
与2016财年基准相比的范围1、2和3碳排放量百分比变化	-68%	-74%	-40%
每位员工的碳排放量(公吨计二氧化碳排放量)	0.6	0.6	1.5
碳排放量(按范围划分)¹	二氧化碳排放公吨数		
范围1	17,804	9,250	13,945
范围2	8,356	70,659	162,983
范围1和2排放	26,160	79,909	176,928
范围3	374,297	252,546	575,910
碳排放量	400,457	332,455	752,838
碳排放量(按来源划分)²	二氧化碳排放公吨数		
范围1和2碳排放量(按来源划分)			
租赁车	11,804	8,060	12,579
办公用电	3,572	66,811	159,522
其他	10,784	5,038	4,827
范围1和2碳排放量	26,160	79,909	176,928
范围3碳排放量(按来源划分)			
所购商品和服务	218,838	182,183	208,711
商务旅行	129,404	53,592	339,459
员工通勤	26,055	16,771	27,740
范围3碳排放量	374,297	252,546	575,910
碳排放量	400,457	332,455	752,838

注释

1. 由于范围3排放量的核算方法发生变化，先前年份的数值已重新核算。与办公用电相关的二氧化碳排放量反映了基于市场(MBM)的核算方法，其中包括可再生能源合同和剩余混合系数的影响。埃森哲2022财年碳排放量已由独立的第三方会计师审查。详情请参阅[独立会计审计报告](#)。
2. 自2022财年起，我们更新了表述，以反映不同范围碳排放量的来源。先前年份的数据已根据新表述进行调整。
3. 电子垃圾包括笔记本电脑和 workstation，不包括埃森哲与微软合资并由埃森哲控股的埃维诺的信息。

环境	2022财年	2021财年	2020财年
碳排放量(按地区划分)	二氧化碳排放公吨数		
北美	154,623	116,024	284,922
欧洲	112,743	80,049	148,764
成长型市场	133,091	136,382	319,152
碳排放量	400,457	332,455	752,838
办公用电(按来源划分)	兆瓦时		
可再生能源	297,224	147,260	115,149
不可再生能源	9,020	132,311	272,485
天然气	21,726	16,854	14,171
柴油	2,415	2,994	4,130
办公用电	330,385	299,419	405,935
可再生能源发电百分比	97%	53%	30%
办公用电效率(千瓦时/平方米)	98	93	124
电子垃圾(按处理方法划分)³	公吨		
避免填埋	512	320	278
填埋	<1	<1	<1
总计	512	320	278
总用水量	立方米		
总用水量	1,100,707	1,019,067	1,997,036
每位员工的用水量	1.6	1.9	3.9
基准水压力达到高或极高地区的用水量百分比	37%	37%	无

供应链	2022财年	2021财年	2020财年
北美(美国和加拿大)多样化采购支出 ¹	\$997,549	\$534,524	\$582,238
千美元			
多样化采购支出(按类型划分, 仅限美国) ¹			
少数族裔拥有的企业	\$543,829	\$360,210	\$395,892
女性拥有的企业	135,422	95,194	122,482
小型企业	219,081	43,312	50,846
其他企业 ²	38,352	5,335	3,323
多样化采购支出总额(仅限美国)	\$936,684	\$504,050	\$572,543
多样化采购支出占总采购支出的百分比(仅限美国) ¹	47%	32%	31%
多样化采购支出占总采购支出的百分比(仅限加拿大) ¹	34%	25%	19%
全球多样化供应商发展计划毕业生			
全球多样化供应商发展计划应届毕业生(累积数据)	217	196	165

注释

1. 上年度余额不包括埃森哲与微软合资并由埃森哲控股的埃维诺的信息。
2. “其他”由以下多样化组织组成: 退伍军人、伤残退伍军人企业, 传统黑人大学以及LGBTI。

免责声明、前瞻性声明与商标引用

本报告可能包含《1995年私人证券诉讼改革法案》(Private Securities Litigation Reform Act of 1995) 所界定的前瞻性陈述。其标志性词语可能包括“或许”“将会”“应”“可能”“承诺”“预计”“预期”“打算”“认为”“估计”“定位”“继续”“保持”“持续”“目标”“目的”“计划”“经常性”及类似表达。这些声明涉及多种风险、不确定性及其他可能导致预期表述(无论明示或暗示)与实际结果大相径庭的各种因素。有关这些因素的详细探讨,请参阅我们最新向美国证券交易委员会(SEC)提交的10-K表中的“风险因素”和“管理层对财务状况和经营结果的讨论和分析”。前瞻性声明仅代表截至本报告发布之时的信息及意见,不论是否有任何历史惯例,我方均无义务对内容进行更新。本文件中的前瞻性声明和其他声明也可能涉及我们的企业责任进展、计划和目标(包括环境和多元与包容事宜),但并不表示这些内容对投资者有重要意义,亦不表示此类信息需在埃森哲向

美国证券交易委员会(SEC)提交的文件中披露。此外,历史、当前和前瞻性环境和社会相关声明可能出现以下情况:所依据的衡量进展的标准仍在制定中,所依据的相关内部控制和流程仍在完善中,所依据的假设受未来变化限制。请注意,这类声明不应被视为对未来绩效的保证,亦不是对实现目标的承诺,它们涉及难以预测或评估的众多不断变化的风险和不确定性。在某些情况下,我们可能会调整或重设承诺或目标,以反映业务、运营或规划的变化。

本文件中引用的网站仅为读者提供便利,本文件并不包含这些网站中的具体内容。

本文引用了归第三方拥有的标识。所有此类第三方标识分属其各自的所有权人。除非另有明确说明,否则无论任何意指、表示或暗示,标识所有人无意赞助、认可或批准本文内容。

本报告中的所有金额均为美元,除非另有说明。

关于埃森哲

埃森哲公司注册于爱尔兰，是一家全球领先的专业服务公司，帮助企业、政府和各界组织构建数字化核心能力、优化运营、加速营收增长、提升社会服务水平，更快且更规模化地创造切实价值。埃森哲是《财富》世界500强企业之一，坚持卓越人才和创新引领，目前拥有约73.8万名员工，服务于120多个国家的客户。我们是技术引领变革的全球领军者之一，拥有强大的生态协作网络。凭借深厚的技术专长和行业经验、独特的专业技能，以及翘楚全球的卓越技术中心和智能运营中心，我们独树一帜地为客户提供战略&咨询、技术服务、智能运营、工业X和Accenture Song等全方位服务和解决方案，为客户创造切实价值。埃森哲致力于通过卓越的服务能力、共享成功的文化，以及为客户创造360°价值的使命，帮助客户获得成功并建立长久信任。埃森哲同样以360°价值衡量自身，为我们的客户、员工、股东、合作伙伴与整个社会创造美好未来。

埃森哲在中国市场开展业务36年，拥有一支约2万人的员工队伍，分布于北京、上海、大连、成都、广州、深圳、杭州、香港和台北等多个城市。作为可信赖的数字化转型卓越伙伴，我们正在更创新地参与商业和技术生态圈的建设，帮助中国企业和政府把握数字化力量，通过制定战略、优化流程、集成系统、部署云计算等实现转型，提升全球竞争力，从而立足中国、赢在全球。

敬请访问：www.accenture.com。欢迎提出宝贵意见和建议。

© 2022埃森哲版权所有。

Accenture、埃森哲及其标识是埃森哲的商标。